

DAS MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT PRO-GE

Ausgabe 3/2021

# Glück auf!



EIN  
DANK  
WIRD  
NICHT  
REICHEN

Herbstlohnrunde:  
Kampf um **KRÄFTIGES  
LOHNPLUS**



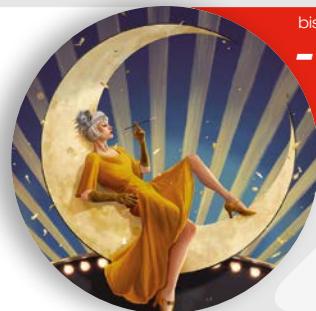
# EVENTS

[kartenstelle.oegb.at](http://kartenstelle.oegb.at)

## BERLIN BERLIN

11. bis 16. Jänner 2022 | Museumsquartier Wien

Große Stars wie die Stilikone Marlene Dietrich, die legendären Entertainer der Comedian Harmonists und die Skandaltänzerin Josephine Baker laden Sie ein zum heißen Tanz auf dem Vulkan. Kommen Sie mit auf eine verführerisch-funkelnde Zeitreise und erleben Sie das prickelnde Lebensgefühl der goldenen 20er-Jahre hautnah!



bis zu  
**-18%**

## ROCKY HORROR SHOW

23. November bis 11. Dezember 2021 | Museumsquartier Wien

Es ist wieder Zeit für die größte Party und den unartigsten Spaß der Musical-Geschichte. Mit unübertroffener Exzentrizität und Hits wie „The Time Warp“, „Sweet Transvestite“ und vielen mehr nimmt die schrille Story um das junge, biedere Paar Brad Majors und Janet Weiss und dem diabolischen Außerirdischen Dr. Frank N. Furter ihren Lauf.



bis zu  
**-18%**

## 10. KABARETTGIPFEL

11. und 12. Oktober 2021 | Wiener Stadthalle

Der „Kabarettgipfel“, abgehalten in Wien, hat es sich zur Aufgabe gemacht, gleich die Besten der Besten für einen Abend zu engagieren und für ein breites Spektrum an geschliffener Unterhaltung zu sorgen. Auf folgende KünstlerInnen können Sie sich freuen: Klaus Eckel, Omar Sarsam, Michael Mittermeier, Martina Schwarzmann und Ohne Rolf. Musikalische Begleitung KGB – Die Kabarettgipfelband.



**-10%**

## THAT'S LIFE - DAS SINATRA-MUSICAL

22. Dezember 2021 – 20 Uhr | Wiener Stadthalle

„That's Life – Das Sinatra-Musical“ zeigt in beeindruckenden Bildern Sinatras unvergleichliche Karriere, thematisiert aber auch die Schattenseiten seines mondänen Lebens. Die Las-Vegas-Show präsentiert „Frankie Boy's“ größte Hits und versetzt die Zuschauer zurück in die legendäre Zeit des Swing mit seinen Big Bands.



**-20%**

## THE 12 TENORS

30. März 2022 | Wiener Stadthalle

THE 12 TENORS begeistern nicht nur optisch und musikalisch, sondern vor allem durch ihre mitreißende Energie auf der Bühne. Begleitet von einer international agierenden Live-Band, beweisen die stimmgewaltigen Ausnahmesänger, dass kein Genre vor ihnen sicher ist und kein Publikum ihrem Charme widerstehen kann. Die aufwendig inszenierte Lichtshow setzt ein weiteres Ausrufezeichen hinter eine in dieser Form einmalige Produktion!



**-20%**

# SHOPPING

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



**-25%**

## **ORGANIC ELEMENTS**

Natürliche Mikronährstoffe created in Austria. Wir helfen dir, dich besser um dich selbst zu kümmern. Große Auswahl an Vitaminen, Mineralstoffen, Spurenelementen und Pflanzenstoffen

100 % natürlich • Bundles für alle Lebenslagen • vegan und vegetarisch, fruktose-, laktose- & glutenfrei



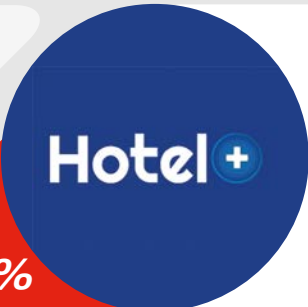
**-15%**

## **SELEKTION - Vinothek Burgenland**

Die Selektion Vinothek Burgenland platziert sich unter den Top 3 und Top 5 im Rahmen der Falstaff-Prämierung.

Wählen Sie aus über 800 burgenländischen Weinen und 140 Winzern.

Versandkostenfrei in ganz Österreich!



bis zu  
**-50%**

## **Exklusive Top-Angebote bei HOTEL+**

Genießen Sie einen angenehmen Urlaub und sparen Sie bei Direktbuchung in unseren Partnerhotels.

- Kurzurlaube für 2 Personen
- 3 bzw. 4 Nächte inkl. Verpflegung
- Einlösbar von Sonntag bis Mittwoch oder Donnerstag



bis zu  
**-30%**

## **SCHLÜSSELMAX - der Schlüsseldienst in Wien**

Im Rahmen der grandiosen Aktion bei Schlüsselmax, dem seriösen Schlüsseldienst und Aufsperrdienst in Wien, gibt es einmalige Angebote zu unschlagbaren Preisen. Denn bei Schlüsselmax ist hochwertige Sicherheitstechnik keine Luxusware. Stattdessen machen wir erstklassigen Einbruchschutz für alle Kunden zugänglich. In diesem Sinne gibt es aktuell ein vielfältiges Angebot rund um das Thema Nachrüsten für Fenster und Türen in Wien.



bis zu  
**-20%**

## **HOLLYWOOD MEGAPLEX KINOS**

15 Kinosäle mit der neuesten Kinotechnik, 3.011 Sitzplätze, 1.257 m<sup>2</sup> Leinwand, RealD 3D, HFR und neben den 3 Premium-Studios seit August 2017 das erste 4DX-Kino Österreichs!

**-20 % aufs Kinoticket, -10 % am Kinobuffet**

**Alle Angaben ohne Gewähr!**

# Inhalt

Foto: PantherMedia/dundanin

## HERBSTLOHNRUNDE STARTET

Lohnniveau und Lohnerhöhungen sind in Österreich – im Gegensatz zu einigen anderen Ländern – sehr eng mit den Kollektivvertragsverhandlungen verknüpft. Und je mehr Mitglieder die Gewerkschaften haben, desto besser ist die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen. Denn der Verteilungskampf zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen ist auch ein Machtkampf um gegensätzliche Interessen. Heuer wird dieser besonders spannend, denn der wirtschaftliche Aufschwung ist rasant.

*Seiten 6 bis 10*

### Kommentar

Rainer Wimmer über die Voraussetzungen für kräftige Lohnerhöhungen ..... Seite 5

### Interview

PRO-GE Expertin Susanne Haslinger über Modelle zur Arbeitszeitverkürzung ..... Seiten 12 und 13

### MAN Steyr

Der erfolgreiche Kampf um den Standort und um eine Zukunft ..... Seiten 14 und 15

### Betriebsreportage

Die „Glück auf!“ besuchte in Wien den Hand- und Knieprothesenhersteller Ottobock..... Seiten 16 und 17

### Betriebsrat im Porträt

Der Oberösterreichler Franz Damhofer erzählt über Arbeit, Motivation und seine sportlichen Leidenschaften ..... Seiten 18 und 19

### Dauerbrenner Pensionen

ArbeitnehmerInnen zahlen sich ihre Pensionen selbst ..... Seite 21

### Preisrätsel und Cartoon

..... Seite 23

## Aufreger des Monats

Im Juni 2017 einigten sich die Sozialpartner ÖGB und WKÖ, dass es bis 2021 in keiner Branche einen Mindestlohn unter 1.500 Euro geben soll. In nahezu allen Bereichen ist es den Gewerkschaften in den vergangenen vier Jahren gelungen, diesen wichtigen Meilenstein zu erreichen. Nur die heimische Lederindustrie mit zwei steirischen Unternehmen und rund 2.000 Beschäftigten hält nichts von der Zusage durch den damaligen Wirtschaftskammerpräsidenten. So wurde die Erhöhung auf 1.500 Euro bisher von den Arbeitgebern verschleppt und beharrlich verweigert, obwohl die Arbeit schwer, schmutzig und geruchsbelastet ist. Aber warum wollen die Unternehmen beim Lohnniveau unbedingt Schlusslicht sein, wenn man Produkte für bekannte Premiumkunden herstellt? Die Antwort (in Anlehnung an Brecht) kann nur sein: **Erst kommt das Geld, dann kommt die Moral!**

### 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: Mathias Beer. Redaktion (glueckauf@proge.at): Barbara Trautendorfer, Wolfgang Purer, Sabine Weinberger, Robert Wittek, Mathias Beer. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Julian Janits. Coverfoto: PantherMedia/dundanin . Fotos: PRO-GE, Lisa Lux, Adobe Stock, APA Picturedesk, ÖGB. Cartoon: Bulcartoons. Hersteller: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 5. November 2021.

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25: [www.glueckauf.at/offenlegung](http://www.glueckauf.at/offenlegung)

## KURZ NOTIERT

### Angleichung Kündigungsfristen

Im Oktober soll es nun endlich so weit sein, falls die Bundesregierung die schon 2017 beschlossene Angleichung der Kündigungsbestimmungen von ArbeiterInnen und Angestellten nicht ein weiteres Mal verschiebt oder gar gänzlich verhindert. Rund 600.000 ArbeiterInnen würden davon unmittelbar profitieren, denn während das Angestelltengesetz bei Kündigung durch den Dienstgeber Fristen von mindestens sechs Wochen vorsieht, können ArbeiterInnen im Extremfall innerhalb weniger Tage gekündigt werden.

### AMS-Chef will geringfügigen Zuverdienst streichen



Arbeitsmarktservice-Vorstand Johannes Kopf denkt laut darüber nach, dass arbeitslose Menschen nicht mehr zum AMS-Bezug dazuverdienen dürfen. Das würde jedoch die Lage der arbeitslosen Menschen stark verschlechtern, denn das Arbeitslosengeld ist viel zu gering. Ein geringfügiger Zuverdienst ist daher oft lebensnotwendig. AK und ÖGB fordern eine Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld von 55 Prozent auf mindestens 70 Prozent.

Arbeitsmarktservice-Vorstand Johannes Kopf denkt laut darüber nach, dass arbeitslose Menschen nicht mehr zum AMS-Bezug dazuverdienen dürfen. Das würde jedoch die Lage der arbeitslosen Menschen stark verschlechtern, denn das Arbeitslosengeld ist viel zu gering. Ein geringfügiger Zuverdienst ist daher oft lebensnotwendig. AK und ÖGB fordern eine Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld von 55 Prozent auf mindestens 70 Prozent.

### Amnesty will Tod Tausender Arbeitsmigranten in Katar untersuchen

Amnesty International fordert die Untersuchung von Todesfällen Tausender Arbeitsmigranten im Fußball-WM-Gastgeberland Katar. Es gebe Hinweise für einen Zusammenhang zwischen den Todesfällen und den gefährlichen Arbeitsbedingungen im Emirat. Laut einem Amnesty-Bericht stellten die Behörden routinemäßig Totenscheine aus, ohne die Verstorbenen angemessen zu untersuchen.

### Corona-Kurzarbeit geht weiter zurück

Die Corona-Kurzarbeit geht seit dem Wiederhochfahren aller Wirtschaftsbereiche nach monatelangem Lockdown kontinuierlich zurück. Ende August befanden sich nur mehr rund 45.000 Beschäftigte in Kurzarbeit. Die Nachfrage nach Kurzarbeit liege damit deutlich unter den ursprünglichen Erwartungen von bis zu 120.000 gemeldeten Personen. Dies ist ein deutliches Signal, dass sich der Arbeitsmarkt und der gesamte Wirtschaftsstandort deutlich besser entwickeln als erwartet.



Rainer Wimmer,  
Bundesvorsitzender  
der PRO-GE

## JETZT FÜR EIN KRÄFTIGES LOHNPLUS KÄMPFEN!

Die Herbstlohnrunde 2021 steht vor der Tür. Die Wirtschaft ist seit Monaten im Aufschwung und die Aussichten sind sehr gut. Ein intensiver Verteilungskampf steht bevor.

Die Voraussetzungen für kräftige Lohnerhöhungen sind gut, denn die Prognosen sind nach dem Corona-Jahr wieder hervorragend. Die Wirtschaftsforscher sehen schon den Beginn einer Hochkonjunkturphase: So soll das Wirtschaftswachstum heuer um vier Prozent und 2022 um fünf Prozent steigen. Genauso steigt die Produktivität wieder deutlich. In vielen Betrieben sind die Auftragsbücher gut gefüllt und es heißt volle Kraft voraus.

Der Aufschwung ist rasant und die Unternehmer tun sich schwer, diese sichtbare Erholung schlechtzureden. Sie versuchen es trotzdem und klagen etwa über hohe Materialkosten und über den Fachkräftemangel.

Doch für uns ArbeitnehmerInnen ist jetzt die Zeit gekommen, eine ordentliche Erhöhung zu fordern. Es geht hier auch um den Respekt und die Wertschätzung für die vielen KollegInnen, die trotz Corona weiter in der Produktion arbeiten oder auf Montageeinsätze mussten. Zusätzlich zieht seit Monaten die Inflation deutlich an, alle ArbeitnehmerInnen spüren die massiven Preissteigerungen.

Unsere BetriebsrätInnen im Verhandlungsteam werden all diese Argumente mit Nachdruck in der Lohnrunde einbringen. Aber die Arbeitgeber haben ihre Geldschatullen noch nie freiwillig geöffnet. Die Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst werden hart: Es wird auch heuer die Solidarität aller Gewerkschaftsmitglieder brauchen, um kräftige und nachhaltige Erhöhungen für die ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Nur gemeinsam werden wir erfolgreich sein!

Glück auf!

Herbstlohnrunde 2021

# Ein DANKE wird NICHT REICHEN!

**Die österreichische Wirtschaft hat die von der Coronapandemie ausgelöste Krise hinter sich gelassen. Verantwortlich dafür war nicht zuletzt der aufopfernde Einsatz der Arbeiterinnen und Arbeiter. Das muss sich jetzt auch auf den Lohnzetteln auswirken.**

**Pünktlich** zum Herbstbeginn wird auch die Herbstlohnrunde 2021 starten. Am 21. September macht in diesem Jahr das Metallgewerbe den Auftakt, bevor zwei Tage später die Forderungsprogrammübergabe an alle Fachverbände der österreichischen Metallindustrie und des Bergbaus stattfindet. Allerdings wird die diesjährige Lohnrunde einen besonderen Stellenwert einnehmen, denn sie markiert einen Neustart nach der Krise: Die österreichische Wirtschaft hat im Sommer wieder das Vorkrisenniveau von 2019 erreicht, wie das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) Anfang August bekannt gab.

**Die Krise ist überwunden.** Nachdem im Vorjahr vor allem das Ziel, trotz Krise die Kaufkraft und Arbeitsplätze zu sichern und somit die Konjunktur zu stabilisieren, im Zentrum der Verhandlungen stand,

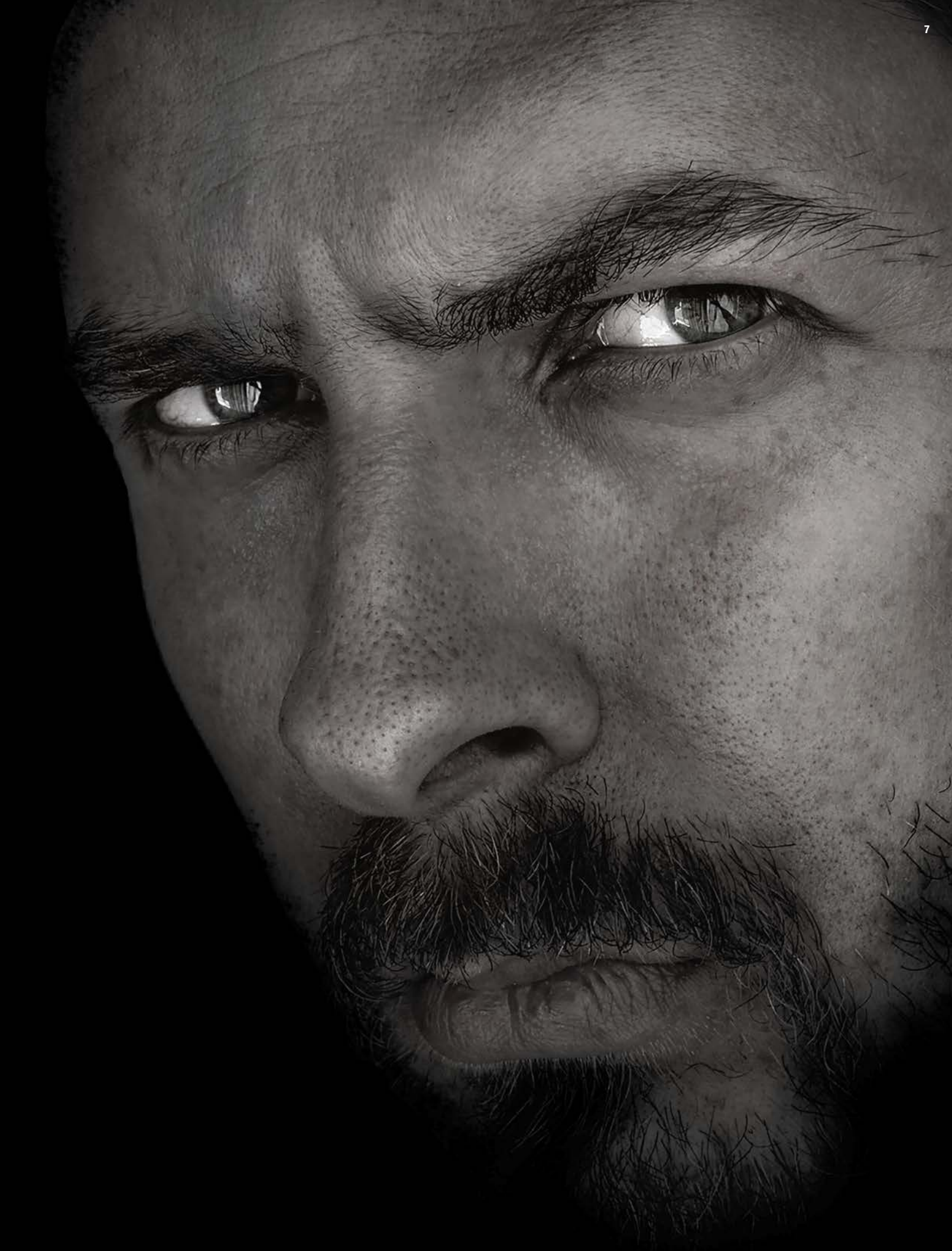
so liegen heuer wieder gänzlich andere wirtschaftliche Rahmenbedingungen vor. Der Wirtschaftsmotor ist wieder angesprungen, das WIFO erwartet beim Bruttoinlandsprodukt ein Plus von vier Prozent für 2021 und noch einmal fünf Prozent für 2022. Die Wertschöpfung der Industrie stieg schon im ersten Quartal 2021 um 2,7 Prozent und 2,3 Prozent Plus im zweiten Quartal. „Die Pandemie mag noch nicht vorbei sein, aber die wirtschaftliche Krise haben die Produktionsbranchen hinter sich gelassen“, hält PRO-GE Bundesvorsitzender und Verhandlungsleiter Rainer Wimmer fest. „Die Beschäftigten haben unter schwersten Bedingungen einen gewaltigen Einsatz gezeigt und damit die Basis für das wirtschaftliche Comeback gelegt. Die Anerkennung dafür muss sich jetzt auch im Geldbörstel wiederfinden.“

**Gebot der Stunde: Kaufkraft stärken.** Doch nicht nur die Wirtschaftsleistung steigt wieder an, auch die Inflationsra-

te ist hoch wie schon lange nicht mehr. Nach 1,4 Prozent im Jahresdurchschnitt für 2020 klettert der VPI im Zwölfmonatsschnitt im Juli schon auf 1,8 Prozent. Das WIFO prognostiziert einen Jahresdurchschnitt 2021 von 2,2 Prozent. „Wenn wir den wirtschaftlichen Schwung in das nächste Jahr mitnehmen wollen, müssen wir mit kräftigen Realloohnerhöhungen die Kaufkraft stärken“, fordert Wimmer. „Nur wenn es den Menschen gut geht, geht’s auch der Wirtschaft gut.“

**Fachkräftemangel: handeln statt jammern.** Eine hochdynamische Entwicklung legte im ersten Halbjahr auch der Arbeitsmarkt hin. Die Kurzarbeit ist stark zurückgegangen, dafür werden jetzt wieder Fachkräfte dringend gesucht. Die Zahl der offenen Stellen hat mit 113.000 sogar ein neues Rekordhoch erreicht. „Über Fachkräftemangel immer nur zu jammern, hilft nichts“, sieht Wimmer die Arbeitgeber auch bei den KV-Verhandlungen gefordert. „Wer Fachkräfte haben will, muss gute Arbeitsbedingungen bieten.“ Ein Verhandlungsschwerpunkt der PRO-GE werden im Herbst daher Verbesserungen für SchichtarbeiterInnen sein. „Die Belastungen der Schichtarbeit reduzieren und die finanzielle Entschädigung erhöhen, das würde Industrie-Arbeitsplätze deutlich attraktiver machen.“

**Fokus auf Lehrlinge.** Einen weiteren Schwerpunkt wird die PRO-GE auf die Entwicklung der Lehrlingeinkommen legen. „Die Lehrlinge von heute sind die Fachkräfte von morgen“, meint PRO-GE Jugendvorsitzender Josef Rehberger. „Mit einem guten Angebot an die Jugendlichen können die Arbeitgeber selbst für gut ausgebildete neue Fachkräfte sorgen.“ Trotz der positiven wirtschaftlichen Voraussetzungen erwartet PRO-GE Verhandlungsleiter Wimmer eine harte Lohnrunde. „Bei KV-Verhandlungen gibt es keine Geschenke. Aber Gewerkschaften, BetriebsrätInnen und Beschäftigte haben schon oft bewiesen, dass sie gemeinsam kämpfen können, wenn’s drauf ankommt.“



Lohnpolitik

# Gewerkschaftsmitglieder sichern Lohnerhöhungen

**Das Verhandeln von Lohnerhöhungen ist eine der Hauptaufgaben von Gewerkschaften. Lohnpolitik kann man wissenschaftlich sehr trocken beschreiben. In der Praxis sind kollektivvertragliche Lohnrunden alles andere als staubtrocken und führen immer wieder zu gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen, denn es geht schließlich um die Verteilung des wirtschaftlichen Erfolgs.**

lungen sind vielleicht der Schnittlauch aufs Butterbrot. Sie können aber nachhaltige Lohnsteigerungen nie ersetzen“, sagt PRO-GE Bundesvorsitzender Rainer Wimmer dazu. Eine Einmalzahlung wirkt nur kurzfristig und der Betrag wäre zumeist schon in ein paar Monaten von einer Erhöhung des Stunden- oder Monatslohns eingeholt.

Die Gewerkschaftsmitglieder machen Lohnpolitik. Ja, richtig gelesen, denn Lohnniveau und Lohnerhöhungen sind in Österreich sehr eng verknüpft mit den Kollektivvertragsverhandlungen. Im PRO-GE-Bereich sind es 118 Kollektivverträge, die für ArbeiterInnen und Lehrlinge in unterschiedlichen Industrie- und Gewerbebereichen verhandelt werden. Insgesamt werden jährlich rund 450 Kollektivverträge von den Gewerkschaften mit den Sozialpartnern neu abgeschlossen. Neben regelmäßigen Lohnerhöhungen sind auch Arbeitszeiten, Mindestlöhne, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen oder Überstundenzuschläge im Kollektivvertrag geregelt. „Wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen alle einzeln verhandeln würden, würden viele ihr jetziges Lohnniveau gar nicht erreichen“, erläutert etwa Wirtschaftswissenschaftler Markus Marterbauer den hohen Nutzen für die Beschäftigten.

**„Noch nie haben Arbeitgeber freiwillig ihre Geldschatulle geöffnet.“**

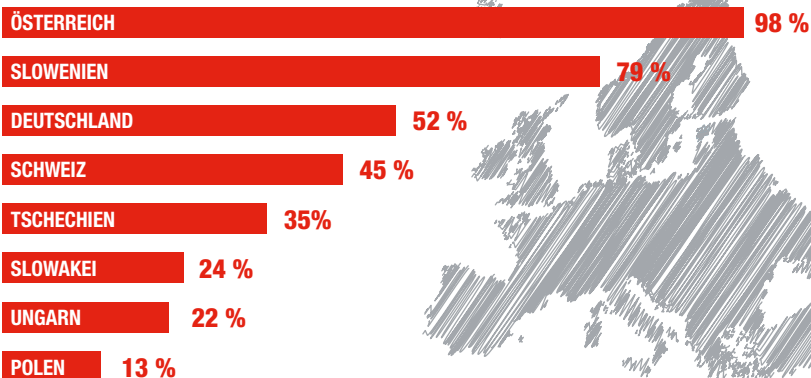
*Rainer Wimmer*



schreibt unter anderem Autor Michael Mesch in einer aktuellen Studie über den kollektivvertraglichen Deckungsgrad in der EU. Vor allem dann, wenn die Arbeitslosigkeit nach der Coronakrise abgebaut, die Ungleichheit verringert und ein „nachhaltiger Anstieg der Realeinkommen für die große Mehrheit der Bevölkerung“ erreicht werden soll, so Mesch. Aus diesem Grund drängt etwa die PRO-GE bei Kollektivvertragsverhandlungen vor allem auf nachhaltige Lohnerhöhungen. Mit Einmalzahlungen, die gerne von Arbeitgebern bei Lohnrunden ins Spiel gebracht werden, würde das Einkommensniveau in Wahrheit sinken. „Einmalzah-

**Löhne sind Politik.** Grundsätzlich versuchen Gewerkschaften, Branchenkollektivverträge zu erreichen, um für ganze Bereiche das Lohnniveau zu heben. Dies ist in der Industrie oft einfacher als im klein strukturierten Gewerbe. Branchenkollektivverträge setzen Mindeststandards und schützen so die einzelnen ArbeitnehmerInnen auch in Kleinbetrieben vor unangemessenen Löhnen. Neben dieser kollektivvertraglichen Ebene gibt es die betriebliche Lohnpolitik, wo zusätzliche Leistungen wie zum Beispiel Prämienzahlungen vereinbart werden können. Das gelingt den Belegschaften nur dann, wenn es einen Betriebsrat gibt, der mit dem Firmenchef verhandeln kann. „Die Erfahrung zeigt, dass Betriebe ohne Betriebsrat nur sehr selten solche Vereinbarungen erreichen. Auch Studien belegen, dass durch einen Be-

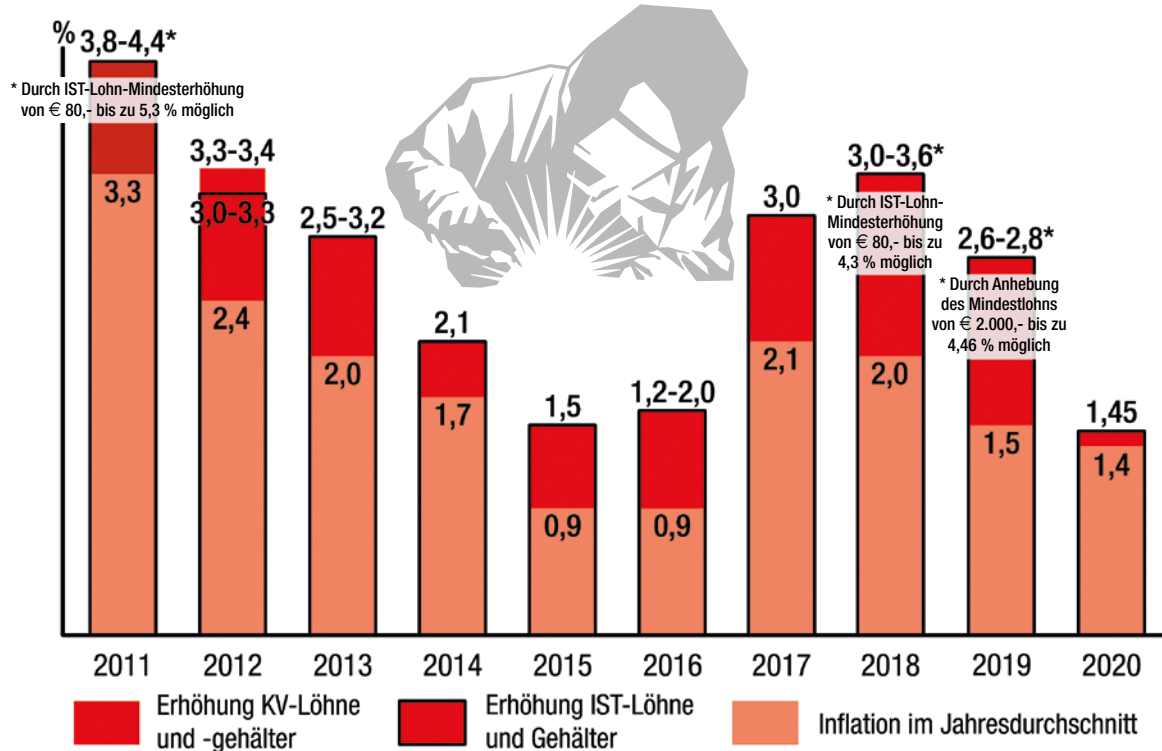
## Kollektivvertragsbindung in Europa



**Nachhaltige Erhöhungen.** Aktuell könnte diese produktivitätsorientierte und solidarische Lohnpolitik auch der Schlüssel für eine gute wirtschaftliche Entwicklung in Europa nach der Coronakrise sein. Dies



## Kollektivvertragsabschlüsse Metallindustrie



etriebsrat das Lohnniveau in Betrieben steigt“, sagt Reinhold Binder, Bundessekretär für Organisation.

**Solidarische Lohnpolitik.** Es sind also BetriebsrätInnen und Gewerkschaftsmitglieder, die in der Praxis Lohnpolitik betreiben und das Lohnniveau steigern. Daher gilt auch hier: je mehr Gewerkschaftsmitglieder und BetriebsrätInnen, desto mehr Druck lässt sich bei Lohnverhandlungen erzeugen. Diese Notwendigkeit einer möglichst guten Verhandlungsposition ergibt sich schlicht aus den gegensätzlichen Zielen der Verhandlungspartner. Während die Gewerkschaften möglichst viel für ihre Mitglieder bzw. für die ArbeitnehmerInnen herausholen wollen, versuchen die Arbeitgeberverbände das mit allen Mitteln abzuwehren. Dieser Verteilungskampf ist immer wieder eine knallharte Machfrage, bei der Unternehmer meist eine bessere Ausgangsposition haben. Rainer Wimmer, der selbst die Bereiche Elektro- und Elektronikindustrie, Metallindustrie und Metallgewerbe verhandelt, sagt: „Auch wenn es wirtschaftlich sehr

gut läuft, haben Arbeitgeberverhandler noch nie freiwillig ihre Geldschatulle geöffnet und den Beschäftigten einen ordentlichen Anteil am Erfolg weitergegeben. Jedes Jahr müssen Lohn erhöhungen von den ArbeitnehmerInnen erkämpft werden.“ Nur die Solidarität in den Betrieben kann den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen und die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen verbessern. Ein gemeinsamer Arbeitskampf ist manchmal notwendig, um festgefahrene Verhandlungen wieder in Gang zu bringen.

**Autonomie der KV-Verhandlungen.** Auch der Staat kann Löhne beeinflussen. Etwa mit Gesetzen und Kontrollen gegen Lohndumping. Wichtig ist aber, dass der Staat die Unabhängigkeit der jeweiligen Kollektivvertragspartner achtet. Dies ist nicht in allen Ländern so. Manchmal greift der Staat zum Beispiel durch Fest-

legung eines gesetzlichen Mindestlohnes ein. Während in Österreich 98 Prozent der ArbeitnehmerInnen durch Kollektivverträge abgesichert sind und Mindestlöhne von den Sozialpartnern für die jeweilige Branche festgelegt werden, sind in anderen Ländern die Systeme gänzlich anders und Branchenkollektivverträge eine Seltenheit. Oder die Arbeitgeber flüchten aus den Kollektivverträgen, um das Lohnniveau zu drücken. In Deutschland zum Beispiel sinkt die Kollektivvertragsabdeckung ständig und liegt aktuell nur noch bei 52 Prozent. Gleichzeitig stieg die Anzahl von Niedrig- und Niedrigstlöhnen im letzten Jahrzehnt so rasant an, dass die deutsche Regierung mit einem gesetzlichen Mindestlohn eingreifen musste.

**Einkommenssicherheit.** In schwierigen wirtschaftlichen Zeiten wie der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 oder

„Das Lohnniveau in Betrieben steigt mit einem Betriebsrat.“  
Reinhold Binder



2020 mit den Auswirkungen der Pandemie auf die weltweite Wirtschaft, kommen immer wieder Ideen auf, die Löhne zu kürzen. Dies ginge allein schon dadurch, dass die Inflation nicht abgegolten wird und die Reallöhne dadurch sinken würden. Wenn also etwa die Preise für Nahrungsmittel oder Mietwohnungen steigen und die Löhne gleich bleiben, sinkt die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen. Dass dies zwar auch der Wirtschaft schadet, ist vielen klar, aber eben nicht allen. Darum ist es wichtig, auch in Krisenzeiten die Löhne zu erhöhen und damit die Gesamtwirtschaft zu stabilisieren. Die Kollektivverträge sind enorm wichtig für die Stabilität. Im Klartext heißt das: mehr Einkommenssicherheit statt Lohnkürzungen.

### BEGRIFFE KURZ ERKLÄRT

- **Mindestlöhne:** Es gibt keine gesetzlichen Mindestlöhne, sondern diese werden regelmäßig von den Gewerkschaften verhandelt und in den Kollektivverträgen festgeschrieben.
- **Ist-Löhne und Überzahlungen:** Wenn der vereinbarte Lohn höher ist, als der Kollektivvertrag es vorschreibt, heißt diese vereinbarte Bezahlung Ist-Lohn. Überzahlung bezeichnet die Differenz zwischen dem Ist-Lohn und dem kollektivvertraglichen Lohn.
- **Lohnerhöhungen:** Es gibt keine jährliche gesetzliche Lohnerhöhung. Diese wird im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart und ist je nach Branche unterschiedlich.
- **Nachhaltigkeit und Einmalzahlungen:** Unter nachhaltigen Lohnerhöhungen versteht man, dass die im Kollektivvertrag festgehaltenen Stunden- oder Monatslöhne um einen vereinbarten Prozentsatz angehoben werden. Einmalzahlungen hingegen erhöhen nicht das Lohnniveau.
- **Kaufkraft:** Die Kaufkraft gibt an, welche Gütermenge mit einem bestimmten Geldbetrag gekauft werden kann. Erhöht sich das Preisniveau, sinkt die Kaufkraft.
- **Nominallohn und Reallohn:** Der Nominallohn ist das Entgelt für geleistete Arbeit. Um aber Aussagen über die Kaufkraft machen zu können, muss die Inflationsentwicklung berücksichtigt werden, wie es beim Reallohn der Fall ist.

## AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

### Ab 1. April:

**Textilindustrie:** KV-Löhne +2,0 Prozent, neuer Mindestlohn 1.554,48 Euro; Ist-Löhne +1,75 Prozent; Lehrlingseinkommen +2,0 Prozent; Reiseaufwandsentschädigung +1,35 Prozent; Sozialpartner-Vereinbarung Fairness im Umgang mit überlassenen ArbeitnehmerInnen.

### Ab 1. Mai:

**Feinkostindustrie, Fisch- und Feinkostgewerbe:** KV-Löhne +2,55 Prozent im Durchschnitt; neuer Mindestlohn 1.500,25 Euro; Überzahlungen bleiben in vollem Ausmaß aufrecht.

**Speiseöl- und Fettindustrie:** KV-Löhne +1,68 Prozent, neuer Mindestlohn 1.989,88 Euro; Ist-Erhöhung und Dienstalterszulage laut Lohnvertrag; überproportionale Erhöhung der Schichtzulage.

### Ab 1. Juni:

**Glashüttenindustrie:** KV-Löhne +2,0 Prozent, neuer Mindestlohn 1.902,50 Euro; Ist-Löhne +1,75 Prozent; Lehrlingseinkommen +2,0 Prozent; KV-Zulagen +2,0 Prozent, innerbetriebliche Zulagen, Reisekosten und Aufwandsentschädigungen +1,35 Prozent.

**Lederwaren- und Kofferindustrie:** KV-Löhne +1,59 Prozent, neuer Mindestlohn 1.590 Euro; Ist-Löhne: Aufrechterhaltung der Überzahlung; Lehrlingseinkommen +1,6 Prozent; Zulagen und Zuschläge +1,6 Prozent; Sozialpartner-Vereinbarung Fairness im Umgang mit überlassenen ArbeitnehmerInnen.

**Schuhindustrie:** KV-Löhne +1,6 Prozent, neuer Mindestlohn 1.553,26 Euro; Ist-Löhne +1,6 Prozent; Lehrlingseinkommen +1,6 Prozent; Zulagen und Zuschläge +1,6 Prozent; Urlaubszuschuss

2021 auf Basis der neuen Werte; Sozialpartner-Vereinbarung Fairness im Umgang mit überlassenen ArbeitnehmerInnen.

### Ab 1. Juli:

**Bekleidungsindustrie und Industrielle Wäschereien:** KV-Löhne entsprechend Lohntabellen vom 31.12.2020 (vorgezogene Mindestlohn-Erhöhung gemäß Stufenplan 1.500 Euro Mindestlohn), Mindestlohn 1.501,64 Euro (Bekleidungsindustrie) bzw. 1.524,16 Euro (Industrielle Wäschereien); Ist-Löhne +1,71 Prozent; Lehrlingseinkommen +2,01 Prozent; Zulagen und Zuschläge +1,51 Prozent, Urlaubszuschuss 2021 auf Basis der neuen Werte.

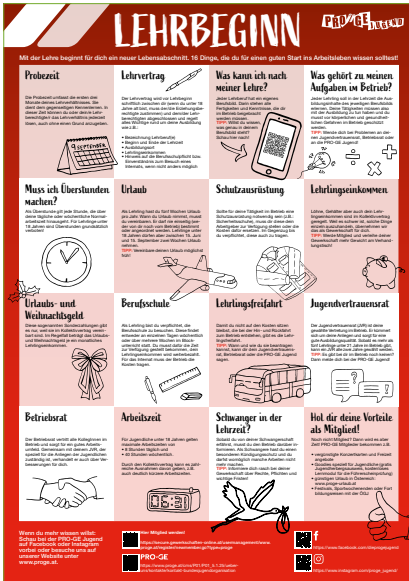
**Fleischergewerbe und Fleischwarenindustrie:** KV-Löhne +1,9 Prozent im Durchschnitt, neuer Mindestlohn 1.565,18 Euro (Fleischergewerbe Wien) bzw. 1.594,68 Euro (Fleischwarenindustrie); Lehrlingseinkommen +2,0 Prozent; Dienstalterszulagen +1,9 Prozent, Zehrgelder +1,7 Prozent, günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht; Sozialpartner-Vereinbarung Fairness im Umgang mit überlassenen ArbeitnehmerInnen.

### Ab 1. August:

**Mischfuttergewerbe:** KV-Löhne und Lehrlingseinkommen +2,36 Prozent im Durchschnitt, neuer Mindestlohn 1.582,44 Euro.

**Mühlengewerbe:** KV-Löhne LK 1 bis 4 +2,05 Prozent, LK 5 +3,8 Prozent, neuer Mindestlohn 1.640,00 Euro; Lehrlingseinkommen +3,0 Prozent; Dienstalterszulagen und andere Zulagen +2,05 Prozent.

ALLE KV-ABSCHLÜSSE DER PRO-GE: [WWW.LOHNRUNDEN.AT](http://WWW.LOHNRUNDEN.AT)



## Lehrlingsausbildung in Österreich

# 16 Tipps für den Lehrbeginn

Die Lehrlingsausbildung hat in Österreich eine lange Tradition und wird international sehr geschätzt. Die Jugendorganisation der Gewerkschaft PRO-GE ist die erste Adresse für alle Lehrlinge, SchülerInnen, Präsenz- und Zivildienstler sowie junge ArbeitnehmerInnen in den Branchen Metall, Bergbau, Energieversorgung, Chemie, Papier, Glas, Mineralöl, Textil, Bekleidung, Leder, Nahrung, Genuss, Arbeitskräfteüberlassung, Abfall- und Abwasserwirtschaft sowie in der Land- und Forstwirtschaft.

Mit der Lehre beginnt für die Lehrlinge ein neuer Lebensabschnitt. Die PRO-GE Jugend hat 16 Tipps zusammengefasst, die für einen guten Start ins Arbeitsleben wichtig sind. Die Themen sind unter anderem Berufsbilder, Berufsschule, Einkommen, Jugendvertrauensrat, Lehrvertrag, Lehrlingsfreifahrt, Probezeit, Überstunden und Urlaub.

Mehr Infos und Download unter: [www.proge.at](http://www.proge.at)

Gewerkschaftsmitglieder wichtig für BetriebsrätInnen

## Betriebsratsarbeit bei TCG Unitech

Als Betriebsratsvorsitzende vertritt Roswitha Grammer die Interessen von 758 Arbeiterinnen und Arbeitern bei TCG Unitech. In den letzten drei Jahren haben sie und ihre KollegInnen fast 300 Gewerkschaftsmitglieder geworben. Warum eine hohe Organisationsrate für die Betriebsrätin so wichtig ist: „Das Arbeitsleben hat sich drastisch geändert, die Herausforderungen werden größer. Deswegen brauchen wir die Mitglieder, damit wir die Gewerkschaften stärken, um gemeinsam etwas zu erreichen.“



### BUCHTIPP

#### ARBEITSZEIT

#### RAHMENBEDINGUNGEN – AMBIVALENZEN – PERSPEKTIVEN

Lebenszeit ist ein wertvolles Gut, da diese nicht vermehrbar ist. Einen großen Teil unseres Lebens verbringen wir mit Erwerbsarbeit. Somit sind Fragen der Arbeitszeit in unserem Leben von zentraler Bedeutung. In diesem Buch haben die HerausgeberInnen Beiträge aus verschiedenen Bereichen der Wissenschaft gesammelt, die unterschiedliche Aspekte von Arbeitszeit beleuchten. Das Spektrum reicht von Rechtswissenschaft bis zu Arbeitsmedizin, es wird die nationale wie auch die europäische Dimension beleuchtet. In Praxisbeiträgen werden darüber hinaus konkrete Vorschläge für Regelungen und Modelle zur Diskussion gestellt.

Verlag: ÖGB Verlag 2021, 360 Seiten, ISBN: 978-3-99046-500-4

Bestellmöglichkeit unter: [www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)

### BUCHTIPP

#### GESCHICHTE DER GEWERKSCHAFTEN

„Nur wer die Vergangenheit kennt, kann die Gegenwart verstehen und die Zukunft gestalten.“ Diesem Leitspruch folgend, arbeiten drei ExpertInnen die lange Historie der ArbeiterInnenbewegung sowie der vielen Vorläuferorganisationen auf, die heute Teil der Produktionsgewerkschaft sind.

In dem neuen Buch sind es auf 600 Seiten die Geschichten der Lebens- und GenussmittelarbeiterInnen und der ArbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft sowie der GärtnerInnen.

Das Buch kann bei der PRO-GE unter [peter.schissler@proge.at](mailto:peter.schissler@proge.at) bestellt werden.



## Interview: Arbeitszeitverkürzung

# „Es geht um beinharte Machtfragen“

Arbeitszeitverkürzung ist sehr umkämpft, obwohl in vielen Firmen verschiedene Modelle zur Arbeitszeitverkürzung bereits Realität sind. PRO-GE Expertin Susanne Haslinger im Interview über ideologische Gräben und Trends in der Gestaltung der Arbeitszeit.

**Glück auf!: Arbeitszeitverkürzung war im Sommer wegen der 4-Tage-Woche in Island wieder Thema. Die Wirtschaftsseite konterte, dass das dort nur möglich war, weil überspitzt gesagt die Kaffeepausen gestrichen wurden. Was sagst du dazu?**

**Haslinger:** Damit sprechen sie an, was eine Arbeitszeitverkürzung immer begleitet: Es geht unter anderem immer um die Nutzung einer Produktivitätssteigerung. Ich glaube zwar nicht, dass das Streichen von Pausen der Schlüssel dazu sein kann, aber in Bürojobs gibt es sicher Potenzial, Arbeitsabläufe zeiteffizienter zu gestalten. Etwa die berühmte E-Mail, die ein Meeting ersetzen kann.

In der Industrie ist das klassisch der technologische Fortschritt, der zu einer Produktivitätssteigerung führt. Aber auch kürzere Arbeitszeiten an sich bewirken, dass die Motivation steigt, der Stress sinkt und die Leute gesünder sind. Damit steigt die Produktivität, und ich habe Spielraum, die Arbeitszeit mit Lohnausgleich zu verkürzen. Denn das ist am Ende die eigentliche Frage: Wie teilt man sich die Kosten für eine Arbeitszeitverkürzung auf? Selbst Öko-

nomen der Industriellenvereinigung zogen aus der Kurzarbeit die Lehre, dass es möglich ist, mit weniger Personal annähernde Produktivität zu erwirtschaften. Aber viele Unternehmen kommen dann eher auf die Idee, Personal abzubauen. Deshalb fordern wir bei einer Arbeitszeitverkürzung neben einem Lohnausgleich auch vollen Personalausgleich.

**Aber besteht hier nicht genau die Gefahr, dass es bei einer Arbeitszeitverkürzung zu einer Arbeitsverdichtung kommt, die für uns ArbeitnehmerInnen mehr Nachteile als Nutzen bringt?**

Wenn Unternehmen bei kürzeren Arbeitszeiten nicht mehr Personal einstellen, kommt es zu dieser Arbeitsverdichtung. Aber das ist eher in Bereichen wie der Pflege relevant. In der Industrie ist das mehr ein rechnerischer Prozess. Wie viel Arbeitskraft brauche ich für die anfallende Arbeit? Hier haben wir den Vorteil der Schichtmodelle. Deswegen sind wir bei Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene ja auch PionierInnen. In der Industrie macht das 5-Schicht-Modell Schule. Die Betriebe müssen hier im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung Ersatzkräfte einstellen, eine

Zeit lang entsprechenden Lohnausgleich zahlen, und kriegen über die „Soli-Prämie“ eine Förderung vom AMS. Das Modell wurde mit MedizinerInnen entwickelt und ist wegen kürzerer Schichten und einem anderen Rhythmus gesundheitlich besser verträglich. Die belastenden Schichten werden auf ein Minimum reduziert, das wirkt sich alles motivierend aus. Von all diesen Effekten profitiert auch das Unternehmen. Es gibt weniger Krankenstände und Ausfälle, die Planbarkeit ist besser und die Motivation höher.

**Die WirtschaftsvertreterInnen argumentieren, dass die freien Stellen gar nicht besetzt werden könnten, weil es einen Fachkräftemangel gibt.**

Das ist ein alter Hut. Dann sollen sie mehr Leute ausbilden. Aber generell ist das ziemlich schizophoren: Viele Betriebe, auch viele große und wichtige Standorte, setzen eine Arbeitszeitverkürzung um. Es gibt dort ja bereits das 5-Schicht-Modell mit deutlich kürzeren Arbeitszeiten, und dann sagt die eigene Interessenvertretung: „Das geht nicht.“ Das zeigt gut, worum es geht: nicht um eine Machbarkeit der Arbeitszeitverkürzung oder eine Machbarkeit von Lohnausgleich oder mehr Personal einzustellen. Arbeitszeitverkürzung ist umkämpft, da geht es um Ideologien. Es geht im Grunde um die Frage: Wer beherrscht Zeit und Raum zwischen den Arbeitsvertragsparteien?

**„Bei der Arbeitszeit geht es nicht so sehr um die Machbarkeit einer Verkürzung als um Ideologien und um die innersten Kämpfe des Arbeitsverhältnisses.“**



Die Arbeitgeber wollen nichts davon aufgeben. Ebenso bei der Frage: Wie frei bin ich in meiner Arbeitszeit? Flexibel, nach dem Willen des Unternehmens, soll ich sein, aber autonom soll ich nicht sein, denn so könne kein Betrieb aufrechterhalten werden. Es geht also um beinhardt Machtfragen, Verteilungsfragen, um die innersten Kämpfe des Arbeitsverhältnisses: um Zeit und Geld. Und seit 1910 sind es dieselben vorge-schobenen Argumente der Wirtschafts-seite. Schon damals, als der 12-Stunden-Tag abgeschafft wurde, wurde der Zusammenbruch der Wirtschaft prophezeit. So gesehen haben sich die Argu-mente nicht viel weiterentwickelt.

### **Du sagst, in vielen Firmen sei Arbeitszeitverkürzung bereits Realität. Weiß man, wohin der Trend geht?**

Der Trend geht eindeutig zur Individualisierung, weg von der kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit über alle Branchen im Gesetz hin auf Betriebsebene. In der Industrie ist das angesprochene 5-Schicht-Modell dominant. Die Unternehmen finden damit auch leichter Personal und die Beschäftigten haben deutlich kürzere Arbeitszeiten von rund 33 Wochenstunden. In vielen Betrieben

haben sogar die einzelnen Beschäftigten ein Wahlrecht zwischen Zeit und Geld durch die Freizeitoption. Dazu braucht es zwar eine Betriebsvereinbarung, aber am Ende des Tages kann der oder die Einzelne sagen, ob Zeit oder Geld wichtiger ist. Wohlgermerkt, das ist eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, denn die Freizeitoption ist durch die Wahl selbstgekauft und so eingeschränkt auf Hochlohnbranchen.

### **Ist der Trend, dass im Bereich der Arbeitszeitverkürzung vieles auf Betriebsebene passiert, ein guter?**

Also für die Betroffenen natürlich, denn sie würden sonst nicht zu diesem Ergebnis kommen. Aber sozialpolitisch gesehen nicht, weil einfach die besser situierten Branchen und Betriebe davonziehen. Bereiche, wo ich wenige Mitglieder habe, ein niedriges Lohnniveau, wo es vielleicht noch die 40-Stunden-Woche gibt, bleiben zurück. Die könnten nur im Sog einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung mitschwimmen.

**Zum Schluss möchte ich noch gerne wissen, was du zu Arbeitszeitverkürzung versus Lebensarbeitszeitmodellen sagst. Also wenn durch Phasen im**

### **Leben, in denen man weniger arbeitet, im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten erreicht werden.**

Meistens steigt man mit diesen Lebensarbeitszeitmodellen schlechter aus. Eine weitere Urlaubswoche oder ein Sabbatical sind zwar gut zur Burn-out-Prävention, aber vom Wert her entspricht das nicht einer generellen Arbeitszeitverkürzung. Ich wäre aber massiv dafür, auf Lebensphasen eingehen zu können. Wir diskutieren die Zukunft der Arbeit, kommen aber alle gedanklich nicht davon los, Arbeit als Fulltime-Job zu sehen, der mit meinem „anderen“ Leben vereinbart werden muss. Für ein gutes Leben sollte es aber dahin gehen, dass man verschiedene, gleichwertige Säulen im Leben hat. Man sollte die Freiheit haben zu sagen: In den nächsten Jahren geht es um meine Familie. Ich bin überzeugt, dass Lebensphasen bei uns grundsätzlich eine andere Bedeutung bekommen müssen! Und damit muss massiv eine Verkürzung der Arbeitszeit einhergehen. Wie das dann ausgestaltet wird, über die Wochenarbeitszeit oder über Lebensphasen, in denen ich mir Auszeiten nehmen kann, muss man sich ansehen. Aber davon sind wir kulturell noch sehr, sehr weit entfernt.



MAN Steyr

# Gemeinsam gekämpft, viel erreicht!

**Der Standort vorerst gesichert, ein umfassender Sozialplan, ein Verbot von betriebsbedingten Kündigungen – der Betriebsrat des MAN-Werkes in Steyr hat gemeinsam mit der Gewerkschaft gezeigt, dass sich auch in ausweglos scheinenden Situationen der Einsatz lohnt.**

**E**s ist medial ruhiger geworden um das MAN-Werk in Steyr. Der Verkauf an den Investor Siegfried Wolf wurde durch die Bundeswettbewerbsbehörde besiegelt, die Schließung des Werkes ist vom Tisch. Für die rund 1.900 MitarbeiterInnen bedeutet dies nun trotzdem große Veränderungen. So soll – geht es nach Wolf – die Belegschaft um rund 500 Personen bis Mitte 2023 verkleinert werden und jene ArbeiterInnen, die weiterhin im Werk bleiben wollen, sollen einen Lohnverzicht von rund 15 Prozent hinnehmen.

Was hat nun der Kampf des Betriebsrates und der Gewerkschaften gebracht, wenn Hunderte das Werk verlassen sollen und ein Lohnverzicht im Raum steht? „Sehr viel“, ist PRO-GE Bundessekretär Alois Stöger überzeugt. „Siegfried Wolf hat das Werk mit allen Rechten und Pflichten übernommen“, so Stöger, der erläutert, dass damit auch der Standortsicherungsvertrag, der mit MAN abgeschlossen wurde, bis 2030 seine Gültigkeit hat. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies, dass es keinesfalls zu betriebsbedingten Kündigungen kommen darf. Die Entscheidung, die Firma zu verlassen, liegt nun

bei den MitarbeiterInnen selbst und der Ausstieg wird durch einen umfassenden Sozialplan flankiert.

**Breiter Protest.** Der Standortsicherungsvertrag geht auf das Jahr 2007 zurück. Der damalige Betriebsratsvorsitzende Erich Schwarz hat aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten einer Arbeitsverdichtung zugestimmt, dafür hat MAN eine Standortgarantie für Steyr abgegeben. Im Dezember 2019 wurde erneut ein Standortsicherungsvertrag mit dem Betriebsrat abgeschlossen, der seine Gültigkeit bis 2030 hat. Trotz allem hielt MAN seine Zusagen nicht ein, im Laufe des Jahres 2020 wurden die Gerüchte zunehmend lauter, dass MAN den Standort Steyr schließen und Teile des Werkes nach Polen verlegen will, um zu geringeren Lohnkosten produzieren zu können. Trotz der Beschwichtigungen durch

Aus MAN Truck & Bus wird nach der Übernahme Steyr Automotive



die Konzernleitung erfolgte am 30. September die Aufkündigung des Standort-sicherungsvertrags. Rasch formierte sich breiter Protest – nicht nur innerhalb des MAN-Werkes, sondern auch in der Bevölkerung –, da der Verlust von Abertausenden Arbeitsplätzen in der Region befürchtet wurde, der in einer Demonstration mit mehr als 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gipfelte, die von Gewerkschaften und Betriebsrat organisiert wurde. Doch nicht nur öffentlich wurde gegen das drohende Aus mobilisiert, es folgten unzählige Verhandlungen mit der Konzernleitung in München, Wien und Steyr, um den Standort zu erhalten. Abgesichert durch zahlreiche Rechtsgutachten drohte die Gewerkschaft damit, den Standort-sicherungsvertrag einzuklagen, sollte es zu Kündigungen kommen. Anfang 2021 hat sich abgezeichnet, dass MAN in Gespräche mit Investor Siegfried Wolf eingetreten ist. Ein erster Erfolg, denn die Schließung des Werkes stand somit nicht mehr im Mittelpunkt der Überlegungen.

**Drohungen wirkungslos.** Im April präsentierte Wolf schließlich sein industrielles Konzept, das zwar inhaltlich schlüssig war, aber harte Einschnitte für die Arbeiterinnen und Arbeiter bedeutet hätte. Alles in allem wären annähernd 1.000 Arbeitsplätze weggefallen, ein Lohnverzicht von 15 Prozent war vorgesehen, alle Betriebsvereinbarungen wären weggefallen, was schlechtere Arbeitsbedingungen nach sich gezogen hätte, und man wollte einen Blanko-Verzicht auf Ansprüche aus

dem Standortvertrag gegenüber MAN. Trotz Drohungen der MAN-Konzernleitung, das Werk zu schließen, sollte Wolf nicht zum Zug kommen, lehnten die 2.300 MitarbeiterInnen (inklusive LeiharbeiterInnen) doch mit einer überwältigenden Mehrheit von 63,9 Prozent die Pläne des Investors ab. Wolf zog sich zurück, die Konzernleitung beauftragte – entgegen ihrer Ankündigung, dass nur Wolf als Käufer in Frage käme – die Gewerkschaft, nach anderen Interessenten zu suchen. „Besonders enttäuschend ist: Die Regierung hat in dieser Frage nichts gemacht. Sie hat die Belegschaft im Regen stehen lassen“, sagt Alois Stöger. Dennoch kam Bewegung in die Sache, die Gewerkschaft stand in Kontakt mit mehreren Konsortien, die ihre Vorstellungen für die Zukunft des MAN-Werkes darlegten. Die nun auf den Plan getretenen Konkurrenten haben Siegfried Wolf dazu gebracht, sein ursprüngliches Angebot im Sinne der ArbeitnehmerInnen nachzubessern. Nur mehr rund 500 Beschäftigte sollen den Betrieb verlassen, der Personalabbau soll aber nicht über Kündigungen erfolgen, sondern ältere MitarbeiterInnen können ein Altersteilzeitmodell in Anspruch nehmen. Über eine Arbeitsstiftung hat man die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren, oder

man verlässt das Unternehmen freiwillig und erhält aus dem Sozialplan bis zu 18 Monatslöhnen oder -gehältern. Wer bleiben will und die 15 Prozent Lohnverzicht akzeptiert, bekommt eine Einmalzahlung von 10.000 Euro.

**Hartes Ringen hat sich ausgezahlt.** „Wir haben immer drei Ziele definiert, die wir für die Belegschaft des MAN-Werkes umsetzen wollen: möglichst viele Arbeitsplätze in Steyr erhalten, so gute Arbeitsbedingungen wie bisher und eine Perspektive für den Standort“, erläutert Betriebsratsvorsitzender Helmut Emler. Hier habe man viel erreicht, das harte Ringen der letzten Monate mit Unterstützung der Belegschaft habe sich ausgezahlt. Derzeit seien die Auftragsbücher voll, auch wenn die Produktion aufgrund des Chip-Mangels derzeit gebremst sei, sagt Emler. Es sei klar, dass sich in den kommenden Monaten und Jahren unter dem neuen Eigentümer viel verändern wird, die Produkte von Steyr Automotive erfordern weitreichende Umstellungen: „Derzeit herrscht Verunsicherung unter der Belegschaft. Dennoch bin ich zuversichtlich, dass bald wieder etwas mehr Ruhe einkehren wird und wir in einem guten Betriebsklima weiterarbeiten können.“ Er ist überzeugt, dass auch Siegfried Wolf die hohe Qualität des MAN-Teams erkennen und dementsprechend handeln werde. „Die Nachfrage an Facharbeitern ist in der Region Steyr groß, es gibt genügend Möglichkeiten, bei anderen Firmen unterzukommen“, gibt der Betriebsrat dem neuen Eigentümer zu bedenken.



**„Wir haben immer drei Ziele definiert, die wir für die Belegschaft des MAN-Werkes umsetzen wollen: möglichst viele Arbeitsplätze in Steyr erhalten, so gute Arbeitsbedingungen wie bisher und eine Perspektive für den Standort.“**  
Helmut Emler, Betriebsratsvorsitzender



**„Der neue Eigentümer Siegfried Wolf hat das Werk in Steyr mit allen Rechten und Pflichten übernommen.“**  
Alois Stöger, Bundessekretär der PRO-GE

man verlässt das Unternehmen freiwillig und erhält aus dem Sozialplan bis zu 18 Monatslöhnen oder -gehältern. Wer bleiben will und die 15 Prozent Lohnverzicht akzeptiert, bekommt eine Einmalzahlung von 10.000 Euro.

Foto: FOTOKERSCHAFT/APA/Picturedesk.com

Betriebsreportage

# „Wir geben den Menschen Lebensqualität zurück“

**Etwas versteckt, im nördlichen Teil des 11. Bezirks, liegt einer der wichtigsten Forschungsstandorte der deutschen Ottobock Unternehmensgruppe. Hier werden z. B. Hand- und Knieprothesen entwickelt, gefertigt und in die ganze Welt geliefert. Beim Weltmarktführer in der Prothetik sind rund 540 Angestellte und 110 ArbeiterInnen in der Fertigung beschäftigt.**

Im kleinen, schattigen Garten gleich neben der Geländezufahrt genießen gerade einige MitarbeiterInnen ihre Pause an Gartentischen. Ein Firmen-Griller, den man etwa für Abteilungsfeiern oder Projektabschlüsse reservieren kann, steht dort ebenfalls. 2012 wurde hier am Rand zum 3. Wiener Gemeindebezirk das Produktionsgebäude errichtet. Seit

2018 ist es der Standort für alle MitarbeiterInnen, die in Wien an neuen Medizinprodukten forschen, sie entwickeln und fertigen.

Rund 110 ArbeiterInnen produzieren hier Mechanik-, Mechatronik- und Elektronelemente für Kniegelenke, Fuß- und Armprothesen, Hände und Ellbogen. Auch Lehrlinge werden in den

Lehrberufen Mechanik, Mechatronik, Elektronik und Orthopädietechnik ausgebildet. Die meisten bleiben nach der Ausbildung. „Bei uns hat man das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu haben, denn unsere Produkte geben Menschen ein Stück Selbstständigkeit und Lebensqualität zurück“, erzählt Alexandra Kanka, Arbeiterbetriebsratsvorsitzende.

Die ArbeiterInnen bei Ottobock genießen eine Besonderheit: Sie arbeiten in Gleitzeit, und das sogar ohne Kernzeit. „Wir sind zwar in den letzten Jahren von einer manufakturtechnischen auf industrielle Fertigung umgestiegen, trotzdem erlauben unsere Arbeitsabläufe unterschiedliche Beginnzeiten“, erklärt Christian Cypra, stellvertretender Arbeiterbetriebsratsvorsitzender.





Hubert hat im Unternehmen gelernt, 2019 gewann er sogar den Lehrlingswettbewerb der Sparte Industrie. 2020 wechselte er von der Montage in den Musterbau. Diese Kunststoffteile kommen gerade aus dem 3D-Drucker.



Um die einzelnen Bauteile für die Prothesen herzustellen, braucht es spezielles Werkzeug. Für den Werkzeugbau müssen zuerst die Programme geschrieben werden.



An dieser Maschine werden Teile für die Hydraulik gedreht und gefräst. „Das ist Präzisionsarbeit im My-Bereich. Die Sicherheit von Menschen hängt davon ab, dass hier ganz genau gearbeitet wird“, erklärt Cypra.



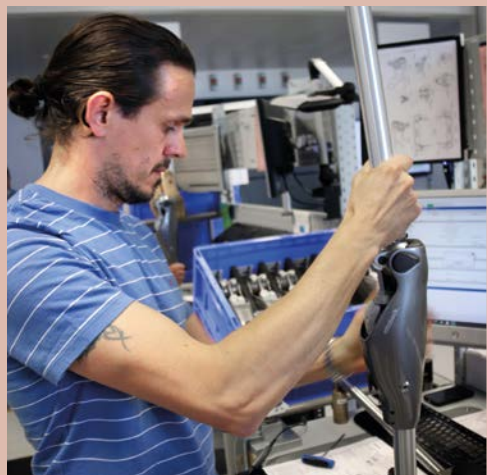
Kurzarbeit gab es während Corona nur in den ersten beiden Monaten. Der stv. Arbeiterbetriebsratsvorsitzende Christian Cypra (Bild) war immer vor Ort und deshalb Hauptansprechperson für die ArbeiterInnen. „Es gab zu dieser Zeit hohen Beratungsbedarf. Teilweise sind mir die Leute mit ihren Fragen bis in die Garderobe gefolgt“, lacht Cypra, als er sich erinnert.



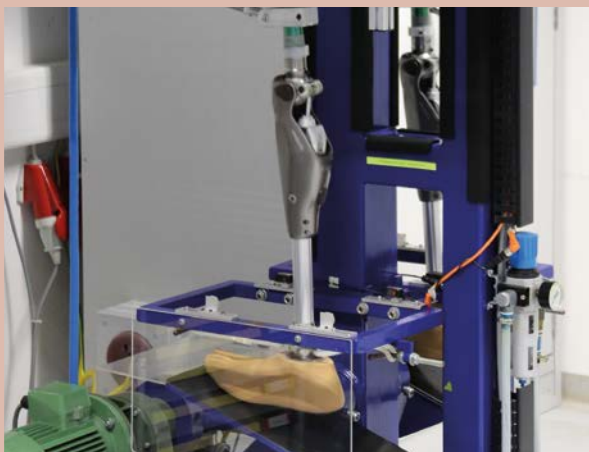
Im Musterbau wird gerade bei einer Handprothese getüfelt, was noch verbessert werden könnte.



Jeni ist Stellvertreterin im neu gegründeten Jugendvertrauensrat und hier in der Hydraulikaufbereitung tätig. Auch eine Behindertenvertrauensperson gibt es auf Betreiben des Arbeiterbetriebsrats seit Anfang des Jahres



Hier wird die Hydraulik für Kniegelenke montiert. Nachdem auch die Elektronik eingesetzt wurde, werden die Gelenke zum Test extremen Temperaturen ausgesetzt und akustisch vermessen.



Jede Knieprothese wird vor Auslieferung ausgiebig getestet. In dieser Maschine wird die Gehbewegung simuliert. Sensoren messen, in welcher Schrittphase sich das Bein gerade befindet.



Ein Team von OrthopädietechnikerInnen gibt es auch am Standort, es begleitet die Entwicklung der Prothesen. Die Hand- und Knieprothesen sind absolute Hightech-Geräte.



Das Arbeiterbetriebsratsteam bei Ottobock Healthcare GmbH in Wien mit BRV Alexandra Kanka (re.) und stv. BRV Christian Cypra (2. v. re.).

Betriebsrat im Porträt

# „Ich bin ein Mensch der Balance“

**Betriebsrat Franz Damhofer sitzt nicht nur bei Betriebsvereinbarungen fest im Sattel. In seiner Freizeit unternimmt er gerne Radtouren mit seiner Frau. Sein wichtigster Ausgleich zur Arbeit ist für den bald 50-Jährigen aber der Schwimmsport. Die „Glück auf!“ hat den sportlichen Oberösterreicher besucht.**

**Neugierig** strecken zwei junge Kurzhäarkatzen ihre Köpfe aus einem Zimmer, als wir im oberösterreichischen Steyr die Wohnung von Franz Damhofer betreten, dem Betriebsratsvorsitzenden von WEBER-HYDRAULIK GmbH. Die Firma stellt hydraulische Ret-

tungsgeräte etwa für Feuerwehren und andere hydraulische Produkte her, erzählt Damhofer, während uns die beiden Kater Simba und Nils auf die Loggia folgen. Von hier hat man einen schönen Ausblick auf Steyr. Man erkennt die Werkshallen der Leitbetriebe wie BMW, SKF, ZF und MAN. Die Vorkommnisse rund um MAN haben natürlich auch Franz Damhofer beschäftigt, auch wenn „sein“ Betrieb in Losenstein und damit rund 20 km südlich von Steyr angesiedelt ist. „Wir Betriebsräte der Umgebung kennen uns natürlich und tauschen uns aus. Wir kennen die wichtigsten Betriebsvereinbarungen der anderen und beraten uns gegenseitig“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende. Man sieht ihm nicht an, dass er heute bereits seinen 50. Geburtstag feiert.

Seine Oberarme sind muskulös, unter dem T-Shirt erkennt man kräftige Brustmuskeln.

**„Es stört mich, wenn Menschen auf der Strecke bleiben oder etwas sehr ungerecht zugeht.“**

**Seit über 20 Jahren Betriebsrat.** „Was mich bei MAN schockierte, war, dass einige gesagt haben: ‚Geschicht ihnen recht, die verdienen eh viel zu gut.‘ So was versteh ich nicht. Was haben die davon, wenn andere weniger verdienen?“, schüttelt Damhofer den Kopf. Er habe in den 22 Jahren, in denen er als Betriebsrat tätig ist, gemerkt, dass er sehr sozial denke. „Ich habe die Betriebsratsarbeit zwar nie als Berufung gesehen, aber immer als Aufgabe, die mir liegt. Ich bin ein Mensch der Balance“, erzählt der Vater eines heute 21-jährigen Sohnes. „Es stört mich, wenn Menschen auf der Strecke bleiben



natürlichen Schwankungen. Niemand wird da gleich nervös“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende. Naturgemäß gebe es unterschiedliche Interessen, das gemeinsame Anliegen sei aber ein stabiles Unternehmen mit guten Jobs. „Damit man auf Augenhöhe reden kann, braucht man aber das nötige Know-how. Ohne die PRO-GE- und VÖGB-Spezialausbildungen bist du barfuß unterwegs“, verbildlicht der Sportler den Wert einer guten Betriebsratsausbildung. Sich dieses Wissen intensiv anzueignen wurde für ihn erst ab 2011 mit der Freistellung als Betriebsrat möglich: „Davor habe ich noch als Teamleiter gearbeitet, da konnte ich mich nicht so in eine Materie vertiefen. Durch die Ausbildungen hat es erst angefangen, Spaß zu machen. Erst dann erkennst du Zusammenhänge und kannst gestalterisch werden.“ Seither wurden alle Betriebsvereinbarungen im Unternehmen auf mögliche Spielräume abgeklopft und, wenn nötig, überarbeitet. „Heute haben wir saubere Vereinbarungen, die halten allem stand“, ist der Betriebsratsvorsitzende überzeugt.

oder etwas sehr ungerecht zugeht. Somit bin ich als Betriebsratsvorsitzender, der ich mittlerweile seit 18 Jahren bin, gut aufgehoben.“ Parallelen zieht der Oberösterreicher auch zum Schwimmsport, den er sehr intensiv betreibt: „Beim Schwimmverein gibt es auch Stärkere und Schwächere, aber trotzdem ist man auf alle stolz. Auch im Betrieb kümmern wir uns um alle und bemühen uns um einen Ausgleich.“

**Gute Ausbildung ist das Um und Auf.** Bei WEBER-HYDRAULIK GmbH gehöre er schon zum Inventar, scherzt Damhofer. Vor mittlerweile 34 Jahren begann er dort seine Lehre als Werkzeugmaschinieur. Mit der Geschäftsführung und dem Management am Standort gebe es eine gute Zusammenarbeit. „Wir sind alle da drinnen groß geworden. Wir kennen das Unternehmen, die

#### **Alle LeiharbeiterInnen übernommen.**

Ein großes Anliegen sind Damhofer die LeiharbeiterInnen im Betrieb. „Am liebsten würde ich Leiharbeit ja abschaffen. Die Leute haben bei der Bank oder der Wohnungsvergabe immer Nachteile, das ist nicht fair“, erklärt er. „Aber leider geht das nicht, und so versuchen wir, wenigstens im Betrieb vernünftig mit ihnen umzugehen.“ Das Betriebsratsteam achtet darauf, dass die LeiharbeiterInnen alle Vergünstigungen wie die Stammbesuchschaft bekommen. Außerdem gelang heuer erstmals ein sensationeller Erfolg: Alle 21 LeiharbeiterInnen wurden zu Jahresanfang von WEBER-HYDRAULIK GmbH übernommen! „Wir haben noch nie welche zurückgeschickt, weil zu wenig Arbeit da gewesen wäre. Deswegen haben wir auch die Fixanstellungen erreicht“, erzählt Damhofer nicht ohne Stolz.



„Wenn ich im Wasser bin, kann ich so richtig abschalten. Ich muss auf die richtige Wasserlage achten, mich konzentrieren, dass ich richtig atme und meine Technik verbessere. Das entspannt mich einfach“, erzählt Franz Damhofer.

#### **„Im Wasser kann ich abschalten“.**

Sein wichtigster Ausgleich im Leben ist der Sport. Schon als Kind war er im Schwimmverein. „Als Jugendlicher hatte ich dann andere Interessen“, grinst Damhofer, „auch wenn mich der Kraftsport immer begleitete.“ Erst mit 30 Jahren entdeckte er das Schwimmen wieder für sich. „Wenn ich im Wasser bin, kann ich so richtig abschalten. Ich muss auf die richtige Wasserlage achten, mich konzentrieren, dass ich richtig atme und meine Technik verbessere. Das entspannt mich einfach“, erklärt der Sportler. Seither schwimmt er immer wieder Bestzeiten in verschiedenen Altersklassen. 2012 nahm er an der Masters-Weltmeisterschaft in Italien teil. Heuer stehen im Oktober die Österreichischen Mastersmeisterschaften in Innsbruck auf dem Programm. Zusätzlich macht Damhofer mehrmals wöchentlich Krafttraining und fährt mit seiner Frau Mountainbike-Touren. Ob er etwas nicht kann? „Laufen. Ein Betriebsratskollege läuft leidenschaftlich gern, dem kommen dabei auch gute Ideen. Ich kann jedoch während dem Schwimmen nicht nachdenken. Wenn ich auf die Wende zuschwimme und ich denke über ein Arbeitszeitmodell nach, dann würde das schiefgehen – und zwar beides.“

# Achtung Kamera



Sechs BetriebsrätInnen der PRO-GE NÖ haben die BetriebsrätInnen-Akademie 2021 erfolgreich abgeschlossen. Hier im Bild zu sehen Markus Rester (Verbund – am Foto Bildmitte) bei der Zertifikatsverleihung.



Unter dem Motto „Ausbauen statt draufhauen – Dein Sozialstaat!“ fand die 4. Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft PRO-GE statt. Josef Rehberger (3. von links) wurde mit überwältigender Mehrheit von 98,5 Prozent erneut zum Jugendvorsitzenden bestätigt.



Der ÖGB-NÖ-Vorsitzende und AK-Präsident Markus Wieser erhielt vom Landesvorsitzenden-Stv. Josef Indra und Landessekretär Patrick Slacik eine Ehrung für 40 Jahre Mitgliedschaft in der PRO-GE. Die „Glück auf!“ gratuliert.



Betroffene KollegInnen fordern die Umsetzung des Mindestlohns von 1.500 Euro in der Lederindustrie. Vor vier Jahren haben sich die österreichischen Sozialpartner geeinigt, in allen Kollektivverträgen einen Einstiegslohn von mindestens 1.500 Euro umzusetzen.

Erstmals wurde bei Epsilon Kran GmbH in Eisbethen/Salzburg ein Betriebsrat gegründet. „Wir arbeiten in einem Unternehmen, das im wahrsten Sinne des Wortes zupacken kann. Das möchte ich gemeinsam mit meinem Team auch so weitertragen“, sagt der frisch gewählte Betriebsratsvorsitzende Stefan Windhofer. Wir gratulieren!



Ende August konnte Mario Waser (3. v l.), Obmann des Betriebssportvereins TCG Unitech, die neuen Fußball-Trikots entgegennehmen. Das Arbeiterbetriebsrats-Team und die PRO-GE wünschen der Mannschaft viel Erfolg!



Bei der PRO-GE Eisaktion in 13 Kärntner Betrieben freuten sich die KollegInnen über eine kühle Erfrischung. Gleichzeitig konnten sich die Beschäftigten arbeitsrechtlich beraten lassen.



Soziales

# Unser Pensionssystem ist leistbar

Wer sichere Pensionen garantieren will, muss die erste Säule stärken. Derzeit passiert aber das Gegenteil. Vorsorgekassen und Regierung unterstützen lieber die privaten Pensionsversicherungen. Mit der angeblichen Unfinanzierbarkeit des staatlichen Pensionssystems wird dafür Stimmung gemacht.

Wie jedes Jahr ist die Debatte um die Finanzierbarkeit der Pensionen wieder aufgeflammt. Nicht leistbar, ein System auf dem Rücken der jungen Generation, die Staatsverschuldung wird durch die steigenden Bundesbeiträge in die Höhe getrieben – so lauten die Stimmen all jener, die das umlagefinanzierte Pensionssystem angreifen wollen. Die Lösungen für das angebliche Dilemma sind naheliegend: eine Anhebung des Pensionsalters aufgrund der steigenden Lebenserwartung und eine Stärkung der zweiten (Betriebspensionen) und dritten (private Pensionsvorsorge) Säule des Pensionssystems.

**ASVG-Versicherte kosten Staat wenig.** Doch wie steht es wirklich um unser Pensionssystem? Laut Daten der Pensionsversicherungsanstalt waren im Jahr 2020 im ASVG-Bereich die Nettokosten für den Staat geringer als 2010. Mussten damals 1,558 Milliarden von staatlicher Seite aufgewandt werden, lag der Betrag im Jahr 2020 bei 1,442 Milliarden. Von einer Kostenexplosion kann daher keine Rede sein. Des Weiteren finanzieren sich ASVG-PensionistInnen ihren Ruhestand weitgehend selbst. Mit nur rund 48 Euro pro Monat wird eine ASVG-Pension staatlich gestützt. Zum Vergleich: Pensionierte Unternehmer und Bauern kosten den Staat pro Monat 600 bis 700 Euro. Auch was die Zukunft betrifft, muss nicht schwarzgesehen werden. Die EU-Kommission pro-

## ANSPRUCHSBERECHTIGTE JAHRGÄNGE:

Jahrgang	Frühester Pensionsantritt mit 62 Lebensjahren	Abschlagsfreie Hacklerregelung	Voraussetzung für abschlagsfreie Pension
1958	2020	JA	540 Monate bis Ende 2021 + 62. Geburtstag 2020
1959	2021	JA	540 Monate bis Ende 2021 + 62. Geburtstag 2021
1960	2022	Schutzfrist	540 Monate bis Ende 2021 + 62. Geburtstag 2022
1961	2023	Schutzfrist	540 Monate bis Ende 2021 + 62. Geburtstag 2023
1962	2024	Schutzfrist (Einzelfälle)	540 Monate bis Ende 2021 + 62. Geburtstag 2024

### Die Regelung:

#### Anspruchsberechtigt gemäß der derzeitigen gesetzlichen Regelung

Männer, die im Jahr 1958 (oder früher) geboren wurden und bis Ende 2021 mindestens 45 Jahre, also 540 Monate, sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben, unabhängig vom tatsächlichen (späteren) Pensionsantritt.

#### Anspruchsberechtigt während der Übergangsfrist

Männer, die im Jahr 1959 geboren wurden und bis spätestens Ende 2021 mindestens 45 Jahre, also 540 Monate, sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben, unabhängig vom tatsächlichen (späteren) Pensionsantritt.

#### Wer hat künftig noch Anspruch auf die „Hacklerregelung“ – Schutzfrist

Männer, die vor 1962 geboren wurden und spätestens bis Ende 2021 mindestens 45 Jahre, also 540 Monate, sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben, können mit 62 Lebensjahren abschlagsfrei in Pension gehen, unabhängig vom tatsächlichen (späteren) Pensionsantritt.

gnostiziert nur einen geringen Anstieg der Pensionsausgaben am Bruttoinlandsprodukt von 13,3 Prozent im Jahr 2019 auf 15,4 Prozent im Jahr 2035.

Wie erklären sich also die Angriffe auf das umlagefinanzierte Pensionssystem? Je niedriger die Pensionen, desto mehr sind die Menschen gezwungen, auf private Vorsorgeleistungen zurückzugreifen. Davon profitieren große Versicherungen und Banken. Dass die Performance der privaten Pensionskassen durchwachsen ist, haben bereits viele am eigenen Leib gespürt. Die Erwartungen wurden nicht erfüllt, viele PensionistInnen erhielten nicht die versprochene Leistung, obwohl jahrelang über Betriebspensionen oder private Vorsorge eingezahlt wurde. Geht es nach der Bundesregierung und den Versicherungen, sollen die Betriebspensionen massiv ausgebaut werden. Nun gilt es darauf zu achten, dass die zweite und

dritte Säule des Pensionssystems nicht zu Lasten der ersten gestärkt werden. Denn nur die staatliche Pension garantiert Sicherheit im Alter.

### Schutzfrist bei Hacklerregelung Neu.

Dass man alles daransetzt, Einschnitte bei ASVG-Versicherten vorzunehmen, hat auch die Abschaffung der Hacklerregelung Neu gezeigt. Wer zukünftig nach 45 Arbeitsjahren vor dem 65. Lebensjahr in Pension gehen will, muss Abschläge von bis zu 300 Euro hinnehmen. Die Hacklerregelung Neu läuft mit 1. Jänner 2022 aus. Das Gesetz sieht aber eine Übergangsbestimmung vor, dass Personen, die im Jahr 2021 ihre 540 Arbeitsmonate erreicht haben, mit 62 Jahren abschlagsfrei in Pension gehen können, auch wenn dieses Alter erst später erreicht wird (siehe Grafik). Wir empfehlen, sich rechtzeitig bei der Pensionsversicherungsanstalt zu informieren.

# Hotel Bad Hofgastein



**Pauschalpreis**  
2 Nächte Halbpension  
PRO-GE Erwachsene € 155,00  
**Verlängerungsnacht**  
bis Montag nur € 54,00  
Preise exkl. Nächtigungsabgabe

## Schnupperwochenende im Herbst

### Termine

von Freitag bis Sonntag mit **Verlängerungsmöglichkeit** bis Montag zum **Toppreis**:

5. November	bis	7. November	3. Dezember	bis	5. Dezember
12. November	bis	14. November	10. Dezember	bis	12. Dezember
19. November	bis	21. November	17. Dezember	bis	19. Dezember
26. November	bis	28. November			



## Advent in Gastein:

PRO-GE Spezialangebot:

### Bleib' 4 Nächte, zahl' 3!

**Entspannte Urlaubstage, weit weg vom vorweihnachtlichen Stress:**

Die ersten Schwünge auf den zahlreichen Skipisten, eine Pferdeschlittenfahrt durch die zauberhafte Winterlandschaft oder ein gemütlicher Wellnessstag in der Alpentherme Gastein.

**Pauschalpreis**  
für 4 Nächte Halbpension  
PRO-GE Erwachsene € 232,50  
Preise exkl. Nächtigungsabgabe

### Termin

von Sonntag, **19. Dezember**  
bis Donnerstag, **23. Dezember**

## Leistungen

- reichhaltiges Frühstücksbuffet
- Abendbuffet oder wahlweise Mittagessen
- freier Eintritt in die Alpentherme Gastein (mit Relax-, Family-, Sauna- & Ladies World)

Die Gratisbenützung der Alpentherme Gastein beginnt mit der Entgegennahme des Zimmerschlüssels ab 15:00 Uhr und endet am Vorabend des Abreisetages zu Betriebschluss der Alpentherme.

**Reservierung & Information:** Telefon (01) 53 444-69707 DW  
E-Mail: urlaub@proge.at

PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

# Preisrätzel

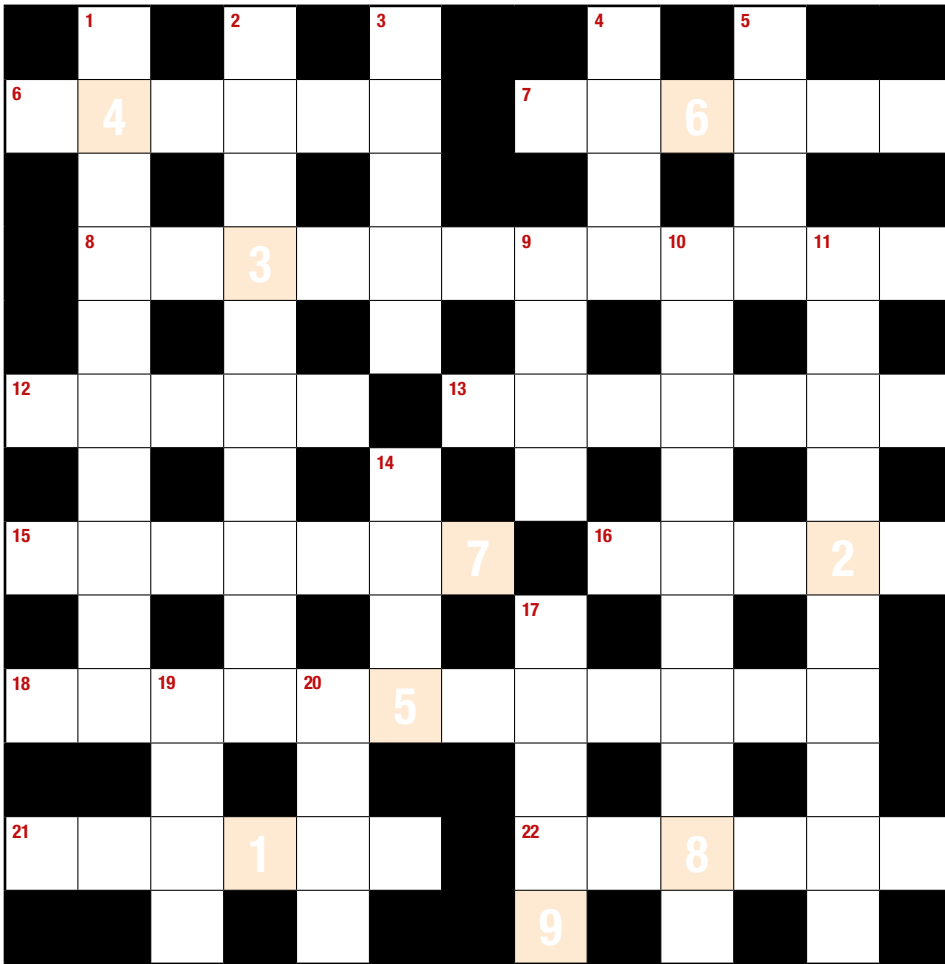


Zu gewinnen gibt es

**2 x Gutscheine in Wert von je 50 Euro**  
für die EurothermenResorts Bad Ischl - Bad Schallerbach - Bad Hall



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



Schicke das Lösungswort mit **Namen, Mitgliedsnummer, Adresse** bis 5. November 2021 an **PRO-GE**, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien (bitte ausreichend frankieren) oder per Mail an [glueckauf@proge.at](mailto:glueckauf@proge.at)

## Waagrecht:

- 6 Historisch großer Tenor fand schon auf Schellacks Aufnahme
- 7 Zeit für einen Kaffee (Mz.) – die zu streichen nichts bringt, wie auf S. 12 nachzulesen
- 8 Grünzeug auf allen Suppen wird auf S. 8 vergleichsweise aufs Butterbrot gestreut
- 12 Das werden Hinterbliebene, wenn ihnen was hinterlassen wurde
- 13 Mit Kukuruz gemästetes Schweinderl? Wo man am Wagram Amethysten schürft!
- 15 Ware der Wäschebranche, worum man im Wettkampf rennt
- 16 Vierbeiner aus dem Möbelgeschäft – Zappelphilipps Mutter blickte stumm darauf herum
- 18 Verwüstlich wasserlos: So superdry müssen Lohnrunden nicht sein (siehe S. 8)
- 21 Gefühl(!) wichtiger Maschinenteil steckt auf S. 17 im prothetischen Vorfuß
- 22 Griechisch wär fein: der Sonnige aus dem Pantheon

## Senkrecht:

- 1 Ein Job, der dir wie angegossen passt? Dafür braucht der Schuster deinen Leisten!
- 2 Konstruktive(!) Arbeit auf den Brettern, die die Welt bedeuten
- 3 Kost-bar zu ergänzen, die folgerichtig klingende Unterkunft
- 4 Auf dem Rasen kriegt er Tritte, im Saal ist er als Tanzfest Sitte
- 5 Biblisch als behaart bekannt: betrogener Bruder Jakobs
- 9 Flotte Gangarts des Gauls, wenn er den Sulky um die Bahn zieht
- 10 Für Papiertiger: Was zu tun ist, wenn's Präsent/ noch verhüllt ist ganz dezent
- 11 Ohne alle Erfolgsaussichten – so ist das Lebensgefühl des ewigen Verlierers?
- 14 Variante vom **Rest**, was 5 senkrecht letztlich vom Geborenenrecht abgab
- 17 Mehrtägliches Arbeitszeitmaß wird auf S. 13 als Alternative zu Lebensphasen genannt
- 19 Eine von den Royals findest du jederzeit im Wannenbad
- 20 Wer Bernd vom Kikakanal kennt, weiß, wie er sich des Weiteren nennt

Rätsel: Vera Ribarič

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

**Der Gewinner aus der Ausgabe 1-2/2021 GLÜCK AUF!**

Wilhelm Gartner, 3462 Absdorf; Thomas Mayer, 2565 Neuhaus; Gottfried Schrittwieser, 3193 St. Aegydt a. N.; Werner Lörting, 6020 Innsbruck



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

# WeFair

Die Messe für  
ein nachhaltiges  
Miteinander

29. bis 31. Oktober 2021, Design Center Linz

Auf Österreichs größter Messe für einen fairen und nachhaltigen Lebensstil bieten AusstellerInnen, aus den Bereichen Mode, Ernährung, Lifestyle und Mobilität, für jede Konsumentenscheidung eine nachhaltige Alternative.

## Gewinne 2 Eintrittskarten!

**Sende uns einfach in einer E-Mail, mit dem Betreff „WeFair-Verlosung“, deinen Namen, Geburtsdatum und Adresse an [presse@proge.at](mailto:presse@proge.at)**

Wenn du Gewerkschaftsmitglied bist, nimmst du damit an der Verlosung teil und wirst, im Falle eines Gewinns, per Mail von uns benachrichtigt.

**Einsendeschluss ist der 22. Oktober 2021.**



Auch die PRO-GE wird wieder vertreten sein, um auf weltweite Arbeitsbedingungen in der Produktion aufmerksam zu machen.