

Glück auf!



Das Magazin der Gewerkschaft PRO-GE

Ausgabe 2/2025

Solidarität



DAS GEHT BESSER!

Warum alle von Inklusion profitieren und wie
Behindertenvertrauenspersonen dabei helfen

PRO-GE OGB

Shopping

preisvorteil.proge.at



Urlaubsguru

Urlaub ist die schönste Zeit des Jahres. Egal, ob Sand unter den Füßen, atemberaubende Gipfelaussichten oder Sightseeing – bei Urlaubsguru.at finden Sie Ihren nächsten Traumurlaub und sparen 100 € bei der Buchung einer Pauschalreise.



CBD Vital

Wir glauben daran, dass jeder Mensch es verdient hat, selbstbestimmt den besten Zustand seiner Gesundheit zu erreichen. Deshalb setzt CBD VITAL konsequent auf hochwertige Hanf-CBD-Produkte für Ihr Wohlbefinden.



Megaparkett

Bei uns finden Sie eine breite Auswahl an Parkettböden, Stiegen & Türen von Top-Marken mit Bestpreisgarantie. Besuchen Sie uns in unserem Schauraum in 1010 Wien, um Ihren Traumparkett hautnah fühlen und erleben zu können. Fordern Sie jetzt ein Angebot an oder kaufen Sie gleich online in unserem Shop.



Vino Versum – Poysdorf Tourismus

Die WEIN+TRAUBEN Welt als eines der NÖ Top-Ausflugsziele, unsere malerischen Kellergassen, die Weingärten und Sehenswürdigkeiten, die auch mittels Traktorrundfahrt erkundet werden können, warten darauf, von Ihnen entdeckt zu werden! Auch für Pedalritter und Wanderer hat Poysdorf vieles zu bieten – überzeugen Sie sich selbst!



STOFFTIGER Baby & Kids Shop

Du suchst ein einzigartiges Geschenk, das in Erinnerung bleibt? Dann bist du bei www.stofftiger.at genau richtig! Wir bieten mit Liebe handgefertigte und personalisierte Produkte für Babys und Kinder – perfekt für Geburt, Taufe oder besondere Anlässe.





© PRO-GE

Inhalt

Zahl des Monats

67

Leistungsbilanz

Was die PRO-GE 2024 für die Mitglieder erreichen konnte

Seite 4

Kommentar

Wir sind bereit für die Frühjahrslohnrunde

Seite 5

Menschen mit Behinderung

Warum von Inklusion alle Seiten profitieren

Seite 6

Arbeitsklimaindex

Unregelmäßige Arbeitszeiten machen unzufrieden

Seite 11

Frühjahrslohnrunde 2025

Der Kampf um Lohnerhöhungen für 130.000 hat begonnen

Seite 12

Nein zu Nulllohnrunden

So viel würden Arbeitnehmer:innen bei Lohnverzicht verlieren

Seite 14

Betriebsreportage

Immer bereit zu helfen: ARBÖ-Pannendienst und Prüfzentren

Seite 16

Betriebliche Mitbestimmung

Mit Betriebsrat läuft's für alle besser

Seite 18

Regierungsprogramm

Die Maßnahmen aus Arbeitnehmer:innensicht beurteilt

Seite 20

Alles, was Recht ist

Dienstverhinderung Arztbesuch: Was dabei zu beachten ist

Seite 22

Impressum

HERAUSGEBER Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1; 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 96-39813, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at HERSTELLER Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudorf KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG Mathias Beer (PRO-GE), Wolfgang Purer (PRO-GE, CVD), Amela Muratovic (Solidarität, Cvd) AUTOR:INNEN Mathias Beer, Barbara Trautendorfer, Sabine Weinberger, Robert Wittek, Wolfgang Purer, Dr. Bernhard Leubolt, Dr. Michael Tränkle, Amela Muratovic, Peter Leinfellner ART DIRECTION Maximilian Hochmüller LAYOUT Reinhard Schön (ÖGB-Verlag), Cover: Maximilian Hochmüller (PRO-GE) LEKTORAT Sandra Ernst-Kaiser ANZEIGEN Thomas Aichelburg-Rumerskirch, taichelburg@brandcom.at, Christoph Höllriegl, soli@oegb.at LESERBRIEFE (PRO-GE) glueckauf@proge.at REDAKTIONSADRESSE PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 534 44-69, E-Mail: glueckauf@proge.at OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ, § 25: www.glueckauf.at/offenlegung. Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.

Die neue Bundesregierung hat der Anhebung des Pensionsantrittsalters eine Absage erteilt. Dennoch geistert diese Forderung immer wieder durch die Medien. Es ist ja auch so einfach: Wir werden älter, warum dann nicht länger arbeiten und dadurch das Pensionssystem finanziell absichern? All jene, die dies aus ihren Elfenbeintürmen fordern, scheinen aber wenig von der Realität des Arbeitslebens mitbekommen zu haben. Viele Menschen arbeiten in physisch oder psychisch sehr anstrengenden Jobs und haben bereits jetzt Mühe, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter durchzuhalten. Besonders betroffen sind Frauen, die neben ihrer Erwerbsarbeit auch die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen stemmen müssen. Nicht umsonst wechselt jede zweite Arbeiterin nicht direkt von der Erwerbstätigkeit in die Alterspension. Aber auch die Unternehmen sind keine Verbündeten, wenn es darum geht, Ältere in Erwerbstätigkeit zu halten. Es gibt unzählige Berichte von Arbeitslosen über 50, die Hunderte Bewerbungen schreiben und – trotz guter Ausbildung und reichlicher Berufserfahrung – keine Antworten erhalten. Wir brauchen kein höheres Pensionsantrittsalter, sondern Unternehmen, die sich ihrer sozialen Verantwortung stellen. Und wir brauchen endlich Maßnahmen, die es ermöglichen, gesund bis zur Pension arbeiten zu können.



2024 GEMEINSAM ERREICHT

3,83 Milliarden Euro

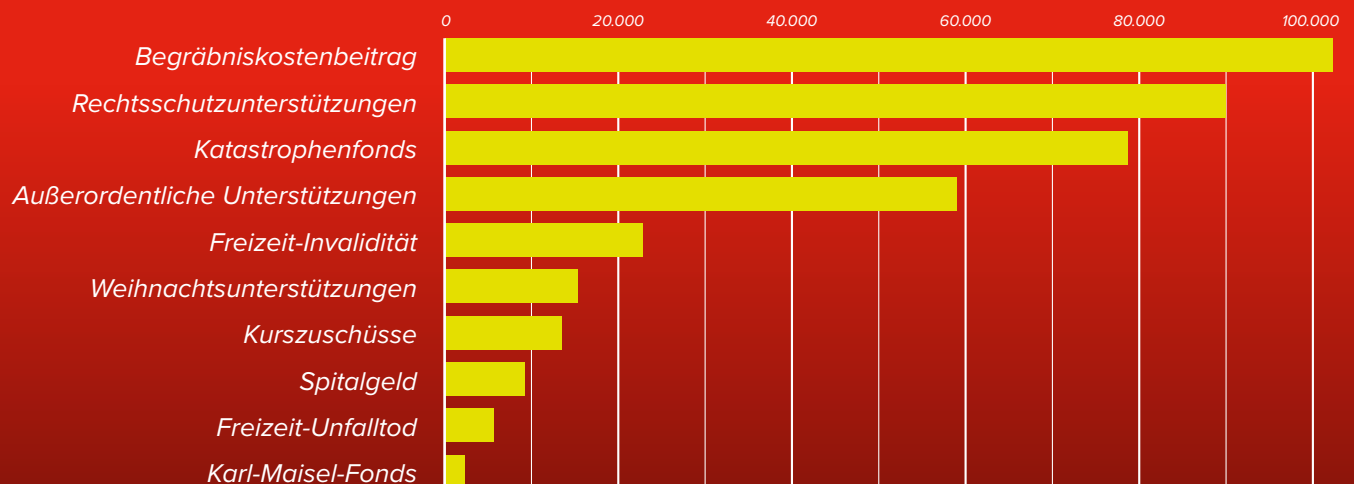
Lohnzuwachs in **121 Kollektivverträgen**.

66 Millionen Euro

durch **PRO-GE Rechtsschutztätigkeiten**,
davon 41 Millionen Euro durch Sozialpläne.

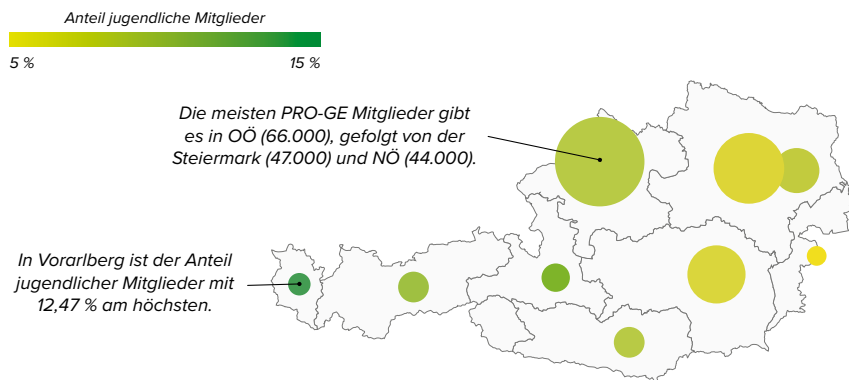
Unterstützungsleistungen

758.000 Euro Unterstützungszahlungen für PRO-GE Mitglieder,
davon 404.000 als Arbeitslosenunterstützung



Ø 7,72 % Anteil Jugendlicher

bei insgesamt **220.400 Mitgliedern**. 17.000 Mitglieder der PRO-GE sind Lehrlinge und Jugendliche unter 19 Jahre.



Reinhold Binder
Bundesvorsitzender der PRO-GE

Nulllohnrouden wird es mit uns nicht geben!

Für mehr als 130.000 Industriebeschäftigte geht es in der Frühjahrslohnroude um mehr Geld, denn immer noch fressen die Preissteigerungen die Löhne auf. Besonders die Energiepreise steigen wieder. Trotzdem haben sich einige Arbeitgeber eingeschworen, nicht die Teuerungsrate der letzten zwölf Monate für Verhandlungen heranzuziehen. Sie wollen darunter abschließen. Sogar Nulllohnrouden stehen auf dem Wunschzettel einiger Industrieller. Die Folgen wären fatal.

Nulllohnrouden bedeuten, dass die geleistete Arbeit entwertet wird und das verfügbare Einkommen sinkt. Auch wenn die neue Regierung versucht, die Preisentwicklung zu bremsen, ist das kein Ersatz für faire Löhne. Erhöhungen sind notwendig, um die Einkommen zu sichern, die Kaufkraft zu erhalten und ein gutes Leben zu ermöglichen. Nulllohnrouden sind daher auch kein Mittel, um den Wirtschaftsstandort zu retten. Im Gegenteil: Eine funktionierende Wirtschaft braucht Menschen, die genug Geld haben, um Produkte zu kaufen und Dienstleistungen zu konsumieren.

Es werden sehr harte Kollektivvertragsrouden auf uns zukommen. Der Kampf ums Geld wird uns fordern. Aber ich bin mir sicher, dass wir mit vereinten Kräften ordentliche und dauerhafte Lohnsteigerungen erreichen. Schließlich sind es die Arbeitnehmer:innen, die Unternehmen und Wirtschaft am Laufen halten.



1.500 Preisvorteile

Preisvorteile mit deiner Mitgliedskarte.

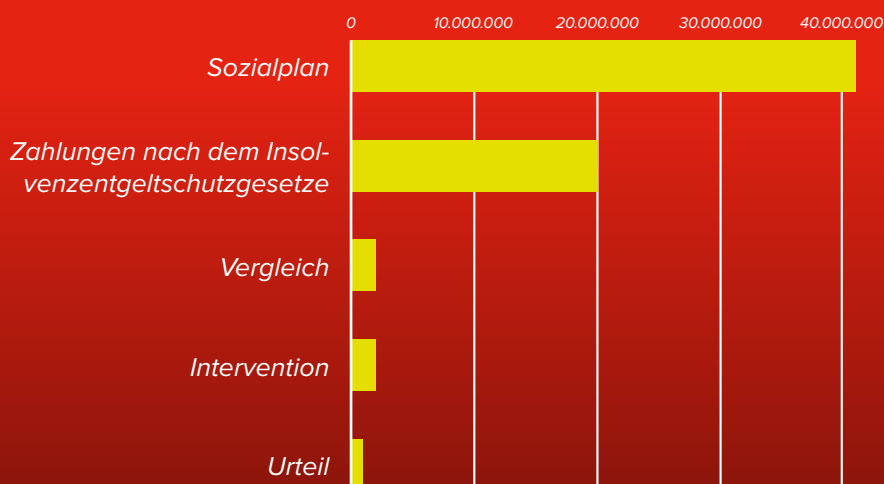


Urlaubshäuser

Günstiger Urlaub in drei Urlaubshäusern in Toplage.

Rechtsschutztätigkeiten

66 Millionen Euro durch PRO-GE Rechtsschutztätigkeiten,
davon 41 Millionen Euro durch Sozialpläne





Was heißt hier „begünstigt“?

Menschen mit Behinderungen oder Erkrankung haben es am Arbeitsmarkt nicht leicht. Dabei gibt es viele Vorteile, sie zu beschäftigen. Behindertenvertrauenspersonen kümmern sich um ihre Anliegen, leisten aber auch viel Basisarbeit, indem sie Bewusstsein für Inklusion schaffen und den Fokus auf die Stärken und Kompetenzen von Menschen mit Behinderung richten. Wir waren bei der Firma Rosenbauer in Leonding und haben uns angesehen, wie Inklusion in einem Produktionsbetrieb gelingen kann.



das gesamte erste Lehrjahr ohne Dolmetscher:in absolvieren.

„Sollte in jedem Betrieb eine Behindertenvertrauensperson geben!“

„Ich freue mich, dass Martin bei uns arbeitet. Er ist sehr kompetent“, erzählt Christian Altendorfer, Behindertenvertrauensperson, kurz BVP, und Betriebsratsmitglied. Mit zwei weiteren BVPs vertritt er die Interessen der 50 Kolleg:innen mit dem Status „begünstigt behindert“ am Standort Leonding, wo insgesamt 1.400 Beschäftigte arbeiten. „Meistens ist für inklusive Maßnahmen Geld ein gewichtiges Argument“, erzählt Altendorfer. Denn Unternehmen bekommen Förderungen und ersparen sich die sogenannte Ausgleichstaxe, wenn sie die Beschäftigungspflicht erfüllen. „Dabei geht es schnell um relevant hohe Beträge“, erklärt Altendorfer. Noch wichtiger aber wäre ihm, dass es in jedem Betrieb eine BVP gibt. „Mit ihr beginnt in Unternehmen oft erst die Bewusstseinsbildung“, weiß er aus Erfahrung.

Ein Viertel aller Menschen gesundheitlich eingeschränkt

Doch wie steht es generell um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Österreich? So einfach die Frage, so schwierig ist die Antwort. In einem dreiteiligen Bericht unterscheidet die Statistik

Austria, wer zum Kreis der Menschen mit Behinderung zu zählen ist, nach Fremdzuschreibung oder Selbsteinschätzung. Bei rund 760.000 Menschen scheint irgendwo im System eine Behinderung auf. Sie beziehen Pflegegeld und/oder besitzen einen Behindertenpass, haben den Status „begünstigt behindert“ oder weisen einen festgestellten Grad der Behinderung von weniger



„Ich bin BVP geworden, weil ich selbst Aussetzverträge erleben musste, als ich krank wurde, und ich der Meinung bin, dass das niemand durchmachen soll.“

Gerhard Gabauer,
BVP und Betriebsratsvorsitzender
Tannpapier GmbH

als 50 Prozent auf. Von ihnen sind 282.319 Personen zwischen 15 und 65 Jahre alt. Nur 113.429 Personen, also 40,2 Prozent von ihnen, sind erwerbstätig. Rund sieben Prozent sind arbeitslos gemeldet. Zum Vergleich: Die Erwerbstätigenquote aller Personen im erwerbsfähigen Alter liegt bei 74,2 Prozent. Noch

Martin Pumm arbeitet seit einem Jahr in der Feuerwehrgerätefabrik der Firma Rosenbauer in Leonding. Zuvor war der 45-jährige Karoseriespengler bei MAN in Steyr beschäftigt. Obwohl auch in Oberösterreich Fachkräfte gesucht werden, war es nicht ganz einfach, dass er den Job bekam. Denn Pumm ist gehörlos. „Ich bin nach Linz gezogen, weil hier die Community größer ist“, erzählt er. „Viele glauben, Menschen, die nichts hören, seien dumm“, ärgert er sich zu Recht. Schließlich musste er damals



Was heißt „begünstigt behindert“?

Stellt das Sozialministeriumservice einen Grad der Behinderung von 50 Prozent oder höher fest, bekommt man den Status „begünstigt behindert“. Das bedeutet für die Betroffenen einen erhöhten Kündigungsschutz, Förderungen im beruflichen Bereich und Zusatzurlaub, wenn das im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung steht. Bereits ab einem Behinderungsgrad von 25 Prozent kann man steuerliche Vorteile geltend machen.

Erfüllen Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht, bekommen auch sie Förderungen, Steuervorteile und die Zahlung der Ausgleichstaxe entfällt.

Was ist die Ausgleichstaxe?

In Österreich gibt es die Beschäftigungspflicht. Jede Firma muss pro 25 Beschäftigte mindestens einen Menschen mit dem Status „begünstigt behindert“ einstellen. Tut sie das nicht, muss sie eine monatliche Ausgleichstaxe pro nicht besetzter Stelle zahlen (derzeit zwischen 335 und 499 Euro).

Wie soll man Menschen mit Behinderung nennen?

Es gibt zwar keine Bezeichnung, auf die sich alle Betroffenen und (Selbst-)Vertretungen geeinigt haben. Ein grundlegendes Prinzip ist aber, Menschen nicht auf ihre Behinderung zu reduzieren. Anstatt von „Behinderten“ zu sprechen, wird oft die Formulierung „Menschen mit Behinderung“ bevorzugt.

Diese „Person-first“-Sprache stellt die Person in den Mittelpunkt und nicht ihre Einschränkung.

Einige Beispiele für respektvolle Bezeichnungen:

- „Menschen mit Sehbehinderung“ statt „Blinde“
- „Menschen im Rollstuhl“ statt „Rollstuhlfahrer“ oder „an den Rollstuhl gefesselt“
- „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ oder „mit kognitiver Beeinträchtigung“ statt „geistig behindert“

„Beim Eingliederungsmanagement bei Rosenbauer fragen wir: Was brauchst du, damit du wieder an einen Arbeitsplatz zurückkehren kannst?“

Christian Altendorfer,
BVP und Betriebsratsmitglied
Rosenbauer

niedriger ist die Quote bei jenen, die von sich selbst sagen, bei Aktivitäten des Alltagslebens seit mindestens sechs Monaten gesundheitsbedingt etwas oder stark eingeschränkt zu sein. Insgesamt sind das 1.887.200 Personen – das entspricht einem Viertel aller 15- bis 89-Jährigen. 571.300 dieser Personen geben an, „stark“ eingeschränkt zu sein. Von den 15- bis 65-Jährigen sind hier nur 27,9 Prozent erwerbstätig. Bei jenen, die sich „etwas“ eingeschränkt fühlen, liegt die Erwerbstätigenquote bei 65,1 Prozent.

Aussetzverträge und Kündigungen

In Sachen Inklusion am (ersten) Arbeitsmarkt gibt es also in Österreich noch ordentlich Luft nach oben. Der Grund dafür dürfte ein Mix aus fehlendem Wissen, mangelndem Willen und Desinteresse sein. Schon die Bezeichnung „begünstigt behindert“ ist irreführend, weil sie einen Vorteil suggeriert, der maximal ein gewisser Nachteilsausgleich ist. „Viele Firmen denken gar nicht an die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung einzustellen“, erklärt Gerhard Gabauer, selbst langjährige BVP und Gründer sowie Vorsitzender des Funktionsforums „Arbeiten mit Beeinträchtigung“ im ÖGB Oberösterreich – einem österreichweit einzigartigen

Gremium. Sie würden die Ausgleichstaxe wie eine Steuer budgetieren. In seiner Laufbahn hat Gabauer schon zahlreichen Menschen geholfen, aber auch schon viel Unschönes erlebt. Oft versuchen Firmen, länger krankgemeldete Beschäftigte möglichst schnell loszuwerden. Sie werden zu Aussetzverträgen genötigt oder gleich gekündigt. Druck komme oft auch von den Kolleg:innen im Betrieb, wo durch Ausfälle der Arbeitsdruck steigt.

Erfolgstory

Dass es auch anders gehen kann, zeigt die Erfahrung bei Rosenbauer. „Wir bemühen uns, im Betrieb Fachkräfte zu halten und neue auch im Kreis der ‚begünstigt behinderten‘ Personen zu finden“, erklärt Altendorfer. Das von ihm angestoßene „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ ist seit vielen Jahren ein etabliertes Angebot an alle Beschäftigten, beim Wiedereinstieg nach längerem Krankenstand begleitet und unterstützt zu werden. Wenn nötig, wird auch ein anderer Arbeitsplatz gesucht. Die Arbeit der BVP ist dabei wesentlich.

Altendorfer verweist zusätzlich auf die besondere Rolle von Führungskräften. Sie sollten besser im Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult werden. „Ich würde mich freuen, wenn mehr Unternehmen die Potenziale von Menschen mit Behinderung erkennen würden“, so Altendorfer. Und was steht als nächstes auf der langen To-do-Liste der BVP bei Rosenbauer? „Die Lebensgefährtin von Martin möchte auch bei uns anfangen. Das loten wir gerade aus. Sie ist Facharbeiterin und ebenfalls gehörlos“, erzählt Altendorfer.



© PROGE

Interview

Eine Behindertenvertrauensperson ist ein Schatz

Wusstest du, dass es in den Betrieben der PRO-GE 115 „Schätze“ gibt? So viele Behindertenvertrauenspersonen (BVP) gibt es nämlich, und sie leisten Unglaubliches – vieles davon in ihrer Freizeit. Sie setzen sich für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung ein, sensibilisieren die Unternehmen, unterstützen aber auch jene Beschäftigten, die plötzlich mit einer länger dauernden Erkrankung konfrontiert sind. Wir haben mit erfahrenen BVPs und Betriebsräten über ihre Arbeit, Herausforderungen und Erfolge gesprochen.

Glück auf!: In Oberösterreich gab es im letzten Jahr einen Bildungsschwerpunkt zum Thema Behindertenvertrauensperson. Warum war das wichtig?

Wolfgang Hirscher: Weil es schlicht an Wissen zu der Thematik fehlt. Sogar Betriebsratsvorsitzende von großen Firmen wissen oft nicht genau, was sie mit einer Behindertenvertrauensperson (BVP) anfangen sollen. Dabei sind sie eine enorme Bereicherung! Unser Ziel war, dass nach den Schulungen alle rausgehen und sagen: „Wir brauchen sofort eine Behindertenvertrauensperson bei uns im Betrieb!“

Was sind denn diese Vorteile?

Gerhard Gabauer: Eine BVP nimmt der Betriebsratskörperschaft viel Arbeit ab und ist extrem wichtig für die Betroffenen. Denn für viele ist es schlichtweg über-

fordernd, sich neben der Krankheit auch noch mit der Verwaltung auseinanderzusetzen. Wir beraten sie und unterstützen zum Beispiel dabei, den Antrag für den Status „begünstigt behindert“ zu stellen. Wir können auf ein gutes Netzwerk zurückgreifen und nehmen für die Betroffenen so sehr viel Druck und Stress raus. Wir versuchen auch, die Scham oder Angst vor Stigmatisierung zu nehmen, wenn es darum geht, plötzlich offiziell „behindert“ zu sein. Der Status „begünstigt behindert“ erleichtert das Arbeitsleben für die Betroffenen etwas.

Was sind die Unterschiede für die Beschäftigten zwischen Betrieben mit oder ohne BVP?

Christian Altendorfer: Eine BVP vertritt die Interessen von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Sie ist auch wichtig bei Präventionsmaßnahmen und aus meiner Sicht

vor allem bei der Rückkehr aus einem längeren Krankenstand. Deshalb habe ich mich bei uns auch für das Betriebliche Eingliederungsmanagement stark gemacht, das seit 2017 etabliert ist. Alle drei Wochen beraten wir intern – jemand aus der Personalabteilung, je ein Betriebsrat der Angestellten und Arbeiter:innen und ich als BVP –, ob jemand schon länger im Krankenstand ist und unsere Hilfe brauchen könnte. Dann nehmen wir Kontakt auf. Nicht, weil wir Druck ausüben wollen. Wir fragen: „Was brauchst du? Wie können wir helfen, damit du wieder in den Betrieb zurückkehren kannst?“

Welche Anreize gibt es für Betriebe, um Menschen mit Behinderung einzustellen?

Altendorfer: An erster Stelle stehen sicher die Förderungen, Steuervorteile und das Ersparen der Ausgleichstaxe. Aber letztlich muss sich eine Firma auch die Frage stellen, ob es auf so viel Potenzial freiwillig verzichtet. Einerseits indem sie durch Abgänge bei Krankheit Know-how für immer verliert, andererseits weil Fachkräfte mit Behinderung von vornherein beim Recruiting ausgeschlossen werden.

Andreas Sexlinger: Neben den Förderungen gibt es auch Beratungen für Unternehmen. Zum Beispiel kam



„Natürlich kommt es auf die Haltung der Firma an, ob Inklusion möglich ist oder nicht. Gleichzeitig profitiert ein Unternehmen auch davon – finanziell und personell.“

Andreas Sexlinger,
stv. Betriebsratsvorsitzender
Rosenbauer



„Viele Betriebsrät:innen wissen nicht, was sie mit einer BVP anfangen sollen. Das muss sich ändern.“

Wolfgang Hirscher,
stv. Betriebsratsvorsitzender
BMW Steyr

jemand vom „Netzwerk Berufliche Assistenz“ in den Betrieb, hat die Arbeitsplätze analysiert und festgestellt, dass sehr viele für Menschen mit Behinderung geeignet wären. Als Arbeitstechniker fand ich das sehr interessant. Generell versuchen wir, die Arbeitsplätze so einzurichten, dass dort alle gut arbeiten können. Erst kürzlich ist uns das durch die ergonomische Adaption der Dachaufbaumontage gelungen. Aber natürlich kommt es auf die Haltung der Firma an, ob das möglich ist oder nicht. Gleichzeitig profitiert ein Unternehmen von solchen Maßnahmen – personell und finanziell.

Wenn ihr einen Wunsch frei hättet, welcher wäre das?

Gabauer: Ein besonderes Anliegen ist mir, dass Menschen mit Behinderung an ihren Fähigkeiten und Potenzialen und nicht an ihrer Behinderung gemessen werden.

Hirscher: Ich würde mir wünschen, dass jede Betriebsratskörperschaft die Vorteile einer BVP kennt und es in jedem Betrieb eine solche gibt.

Altendorfer: Mein Wunsch wäre es, dass sich mehr Firmen dem Thema Inklusion stellen und mehr Menschen in Beschäftigung bleiben.

Sexlinger: Ich fände es wichtig, dass BVPs nicht erst ab 150 Beschäftigten freigestellt werden, denn der Aufwand ist groß.

Interviewpartner:

Gerhard Gabauer ist BVP und Betriebsratsvorsitzender bei Tannpapier GmbH. Er ist außerdem Vorsitzender des Funktionsforums „Arbeiten mit Beeinträchtigung“ im ÖGB OÖ und hat gewerkschaftliche Bildungsangebote zum Thema BVP maßgeblich entwickelt.

Andreas Sexlinger ist stv. Betriebsratsvorsitzender bei Rosenbauer und Arbeitstechniker.

Christian Altendorfer ist langjähriger BVP und Betriebsratsmitglied bei Rosenbauer und Mitglied im Funktionsforum OÖ.

Wolfgang Hirscher ist Vorsitzender der Landesbildung der PRO-GE OÖ und stv. Betriebsratsvorsitzender bei BMW Steyr.

Buchtipp

Die Kämpfe der Zukunft

Gleichheit und Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert



Thomas Piketty, der Pariser Ökonom, und Michael J. Sandel, der Philosoph aus Harvard, diskutieren über Gleichheit und Gerechtigkeit, die wachsende soziale Ungleichheit, den Klimawandel, die Massenmigration, den Aufstieg der Rechten und die Zukunft der Linken.

Wir leben in einer Zeit großer politischer Instabilität und schwerer Umweltkrisen. Was ist zu tun, um gegenzusteuern? Wir brauchen mehr Investitionen in Gesundheit und Bildung, höhere progressive Steuern, klare Grenzen für die Macht des Reichtums und der Märkte. Aber wie kommen wir dahin? Wie ist es um all diese Themen bestellt, wenn

überall auf der Welt ein neuer, radikaler Nationalismus auf dem Vormarsch ist? C.H.Beck Verlag 2025, 158 Seiten, ISBN: 978-3-406-83247-5

Schicke eine E-Mail mit deiner Wohnanschrift an presse@proge.at und gewinne mit etwas Glück eines von zwei Exemplaren – Kennwort: „Die Kämpfe der Zukunft“.

Online-Bestellmöglichkeit unter <https://shop.factory.at>

Die Gewinner:innen der Buchverlosung „Ausbeutung auf Bestellung“ der letzten „Glück auf!“-Fabian Verant, 8010 Graz, und Agnes Mariann Racz, 4400 Steyr

Mitgliederehrung

Lebenslange Treue



Die Gewerkschaft PRO-GE ist stolz, dass viele Kolleginnen und Kollegen uns ihr Leben lang die Treue halten: 19 unserer Mitglieder sind über 100 Jahre alt!

Ältere Mitglieder repräsentieren die lange Geschichte und Tradition der Gewerkschaft. Ihre Mitgliedschaft und ihre lebenslange Unterstützung sind ein Zeichen der Solidarität innerhalb der Gemeinschaft. Viele Jubilare haben in der Vergangenheit einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geleistet. Die PRO-GE ist stolz auf ihre Jubilare und ehrt sie deshalb auch. Hier auf dem Bild zu sehen: Wilhelm Schöberl. Ihm wurde bei der Jubilar-Ehrung im Bezirk Linz für 75 Jahre Mitgliedschaft gratuliert.

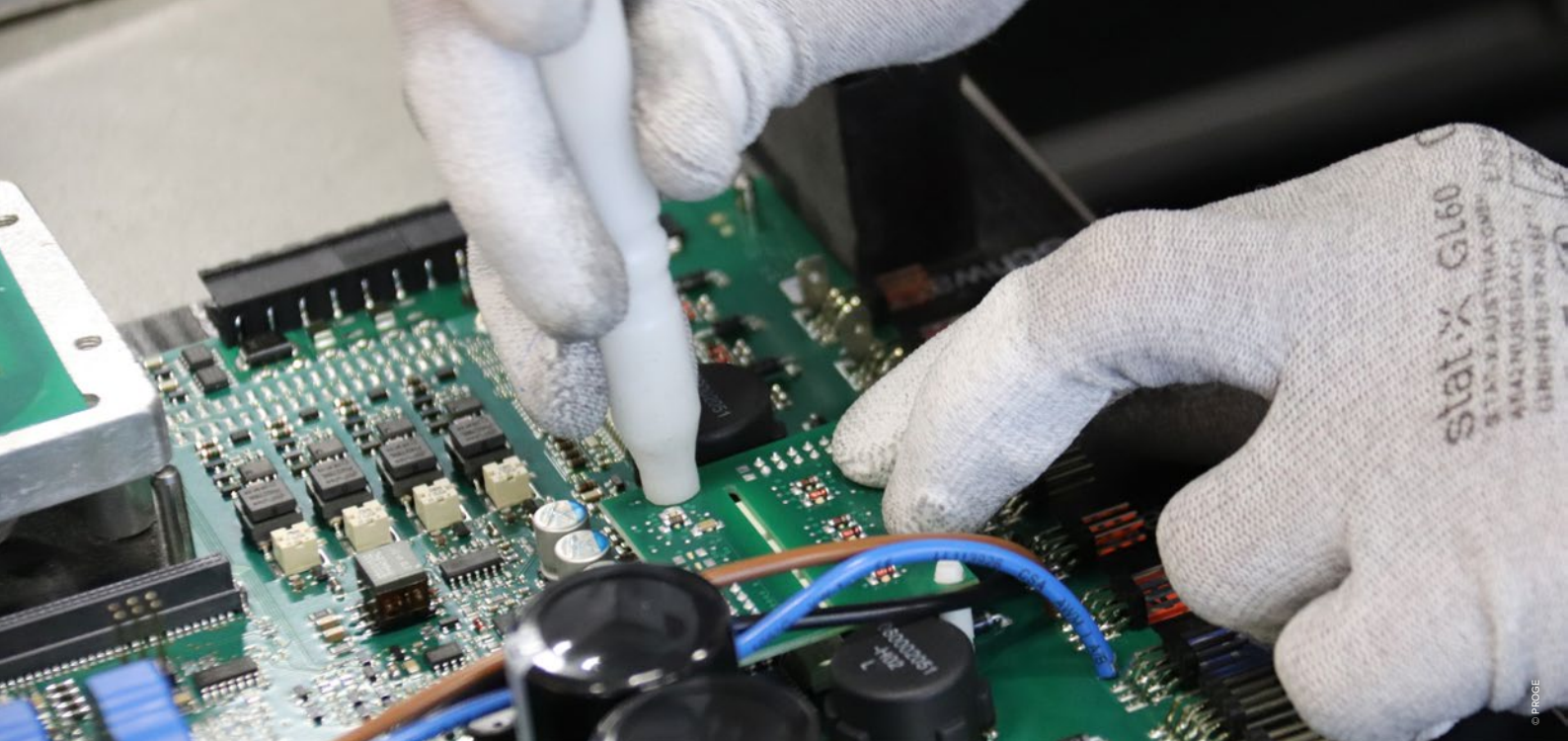


Unregelmäßige Arbeitszeiten machen unzufrieden

Der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt auf: Arbeit auf Abruf oder unregelmäßige Arbeitszeiten können ein Nährboden für Frustration sein.

Die voranschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit bringt für viele Mitarbeiter:innen nicht nur positive Effekte mit sich. Bei einem nicht unerheblichen Anteil der Beschäftigten führt diese zu Unzufriedenheit, Stress und körperlicher Überanstrengung, wie die aktuelle Studie der AK Oberösterreich zeigt. Vor allem unregelmäßige Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf werden demnach als belastend wahrgenommen.

Während sich gut drei Viertel der Beschäftigten mit Modellen wie Gleitzeit und festen Arbeitszeiten zufrieden zeigen, sind es bei Beschäftigten mit regelmäßiger Rufbereitschaft nur 61 Prozent, bei unregelmäßigen Arbeitszeiten 59 Prozent. Auch Wochenendarbeit senkt laut der Studie tendenziell die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten wiederum resultiert die Unzufriedenheit insbesondere aus dem Umstand, dass darunter die Freizeit leidet.



Frühjahrslohnrunde 2025

Der Kampf ums Geld hat begonnen

Pünktlich zum Frühlingsbeginn starten Kollektivvertragsverhandlungen für insgesamt rund 130.000 Beschäftigte in einigen der größten Industriebranchen des Landes. Die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen lassen harte Auseinandersetzungen erwarten. PRO-GE Bundesvorsitzender Reinhold Binder stellt schon vorab klar: Die Arbeitnehmer:innen brauchen ordentliche Lohnerhöhungen!

Den Anfang der diesjährigen Frühjahrslohnrunde machten am 19. März die Verhandlungen für die Beschäftigten der Papier- und Pappeerzeugenden Industrie. Nur zwei Tage später starteten die Kollektivvertragsverhandlungen in der mit rund 60.000 Beschäftigten zweitgrößten Industriebranche Österreichs, der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI). Am 26. März fiel auch der Startschuss für die Verhandlungen in der chemischen Industrie und damit für weitere rund 50.000 Beschäftigte.

Textilindustrie: 2.000 Euro Mindestlohn erreicht

Mit den Verhandlungen der Glasindustrie Ende Mai kämpfen PRO-GE und GPA in diesem Frühjahr um Lohn-

erhöhungen für gut 130.000 Arbeitnehmer:innen.

Bereits festgelegt wurden die Lohnerhöhungen für die Beschäftigten der Textilindustrie durch den Zweijahresabschluss aus dem Vorjahr. Mit 1. April steigen KV-Löhne und Ist-Löhne um die durchschnittliche Inflationsrate der Monate März 2024 bis Februar 2025 zuzüglich 0,3 Prozentpunkte. Der Mindestlohn wird auf 2.000 Euro angehoben.

Klares Nein zu Nulllohnrouden

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleiben weiterhin herausfordernd. Fast schon täglich jammern Unternehmensvertreter:innen über zu hohe Lohnkosten. Der steirische

IV-Präsident Kurt Maier verstieg sich sogar zur Forderung nach drei Jahren gänzlich ohne Lohnerhöhung. PRO-GE Vorsitzender Reinhold Binder erteilt allen derartigen Intentionen eine klare Absage: „Wir werden nicht zulassen, dass die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen entwertet wird. Lohndumping rettet weder Standorte noch Arbeitsplätze. Im Gegenteil: Gute Löhne sind die Voraussetzung für wirtschaftliche Stärke und Wettbewerbsfähigkeit.“

Stromkosten heizen Inflation wieder an

„Die Mutter aller Themen ist die Inflation“, sagt der für den Kollektivvertragsbereich zuständige PRO-GE Bundesgeschäftsführer Peter Schlein-

bach. Die Teuerung weist zwar nicht mehr die horrenden Werte der letzten Jahre auf, liegt mit 2,8 Prozent im Durchschnitt der Monate März 2024 bis Februar 2025 aber noch immer relativ hoch – und steigt aktuell sogar wieder, vor allem wegen des Auslaufens der Strompreisbremse zum Jahreswechsel und dem Anstieg der Netzentgelte bei Strom und Erdgas.

Arbeitnehmer:innen werden nicht die Zeche zahlen

„Das große Problem sind nach wie vor die Energiekosten,

sowohl für die Industrie als auch für die Haushalte. Wir werden sicher nicht zulassen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer doppelt und dreifach draufzahlen und für alle Probleme die Rechnung übernehmen“, kündigt Binder an.

„Wir stehen vor schwierigen Lohnrunden, aber das ist nicht neu für uns. Wir haben schon oft bewiesen, dass wir gemeinsam mit den Betriebsrät:innen und Beschäftigten solche Herausforderungen meistern können und werden das auch wieder schaffen“, so Binder.

AKTUELLE KV-ABSCHLÜSSE

Ab 1. Februar:

Elektrizitätsversorgungsunternehmen: KV-Löhne +3,3 bis +3,5 Prozent, neuer Mindestlohn 2.544,78 Euro; Ist-Löhne +3,3 bis +3,4 Prozent; Lehrlingseinkommen +3,5 Prozent bis +5,0 Prozent; Zulagen +3,4 Prozent, Schichtzulagen 2. Schicht +3,4 Prozent, 3. Schicht +7,0 Prozent, Aufwandsentschädigungen +3,0 Prozent, Kinderzulage beträgt 73,818 Euro, Erhöhung des Kilometergeldes

Fruchtsaftindustrie: KV-Löhne +3,15 Prozent, neuer Mindestlohn 2.158,75 Euro; Erhöhung der Lehrlingseinkommen auf: 1. Lehrjahr 1.200 Euro, 2. Lehrjahr 1.400 Euro, 3. Lehrjahr 1.800 Euro, 4. Lehrjahr 2.000 Euro; Begünstigungsklausel bleibt aufrecht; Dienstalterszulagen +3,15 Prozent, Zehrgelder +3,15 Prozent

Gewürzindustrie: KV-Löhne +3,08 Prozent im Durchschnitt, Mindestlohn 2.061,00 Euro (Lohnkategorie 4.b. Sonstige Arbeitnehmer:innen); Lehrlingseinkommen +3,0 Prozent; euromäßige Überzahlung bleibt aufrecht; Dienstalterszulagen +3,0 Prozent und Aufrundungen auf den nächsten vollen Euro

Hefe- und Spiritusindustrie: KV-Löhne +3,1 Prozent, neuer Mindestlohn 2.360,81 Euro; Lehrlingseinkommen +3,1 Prozent; Begünstigungsklausel für die Aufrechterhaltung der Überzahlung; Zulagen +3,1 Prozent, Zehrgelder +3,1 Prozent

Mineralölindustrie: KV-Löhne +3,39 Prozent im Durchschnitt, Erhöhung der Lehrlingseinkommen auf: 1. Lehrjahr 1.242,00 Euro, 2. Lehrjahr 1.552,50 Euro, 3. Lehrjahr

1.863,00 Euro, 4. Lehrjahr 2.297,70 Euro; Ist-Löhne +3,39 Prozent im Durchschnitt; Vorrückungsbeträge +3,39 Prozent im Durchschnitt; Zulagen und Trennungskostenentschädigungen + 2,9 Prozent, Erhöhung des Kilometergeldes; bei Wohnungswechsel ab sofort 2 freie Tage

Ab 1. März:

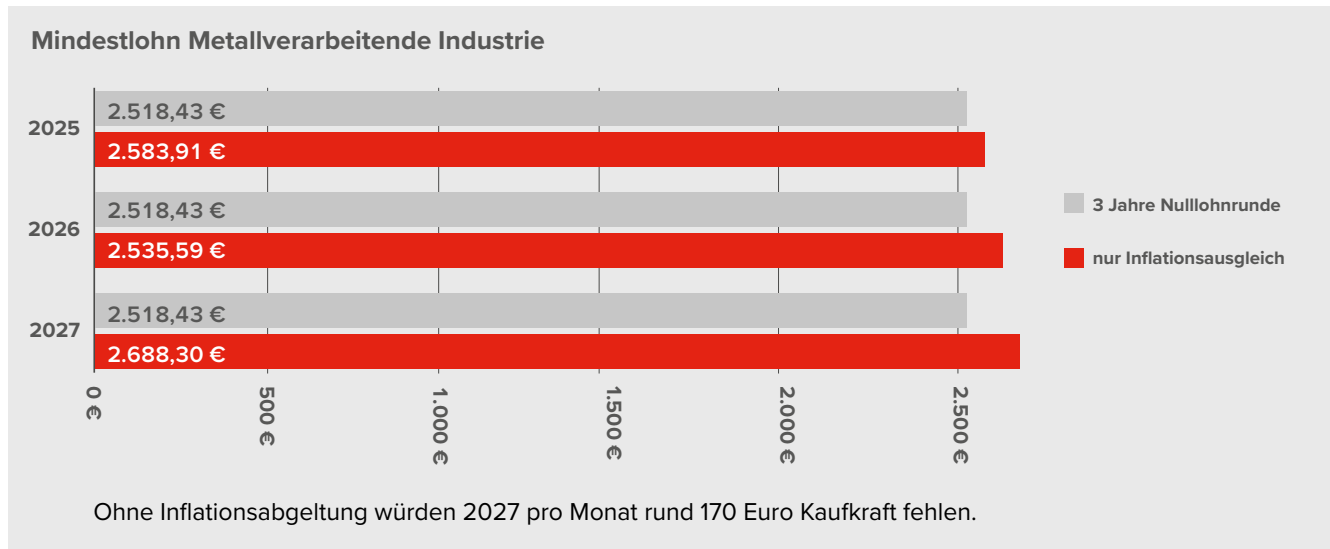
Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetriebe: KV-Löhne +2,95 Prozent und Aufrundung auf den nächsten Centbetrag (ergibt Gesamterhöhung +2,98 Prozent), neuer Mindestlohn 2.166,60 Euro; Lehrlingseinkommen +3,46 Prozent im Durchschnitt; Erhöhung Nächtigungsgeld auf 17,00 Euro; Verbesserungen im § 10 (sonstige Arbeitsverhinderung)

Geflügelindustrie: KV-Löhne +2,92 Prozent, neuer Mindestlohn 1.947,71 Euro; Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht; Dienstalterszulagen +2,92 Prozent, Zehrgelder +2,92 Prozent angehoben

Gewerbliche Forstunternehmen: KV-Löhne +2,95 Prozent, neuer Mindestlohn 2.005,98 Euro, Lehrlingseinkommen +2,95 Prozent; Gerätefahrer- und Partieführerzulage +2,95 Prozent, Motorsägenpauschalien für Anschaffung und Instandsetzung +2,95 Prozent, Taggeld und Nächtigungsgeld werden an die gesetzlichen steuerlichen Freigrenzen angehoben

Zuckerindustrie: KV-Löhne +3,33 Prozent, neuer Mindestlohn 2.222,55 Euro; Lehrlingseinkommen +3,33 Prozent; Dienstalterszulagen +3,33 Prozent, Zulagen/Zuschläge +3,33 Prozent

Die große Null



Die österreichische Industrie steckt in der Krise. Laut Wirtschaftstreibenden sind daran auch die hohen Lohnabschlüsse schuld, und sie wünschen sich daher von den Gewerkschaften „Zurückhaltung“ bei den KV-Verhandlungen. Einige pochen gar auf Nulllohnrunden. Doch welche Auswirkungen hätte dies auf die Beschäftigten und den Industriestandort?

Erst vor kurzer Zeit ließ der steirische IV-Präsident Maier (COO Heinzl Group) aufhorchen. Er forderte in der „Kleinen Zeitung“ vom 25. Jänner 2025: „In Wahrheit bräuchten wir jetzt null Prozent Erhöhung, die Löhne sollten drei Jahre gar nicht steigen, um wieder wettbewerbsfähig zu werden.“

Verlust von Reallöhnen durch drei Jahre Lohnverzicht

Was bedeuten drei Jahre Verzicht auf Lohnsteigerungen für Arbeiterinnen und Arbeiter? Spielen wir ein Gedanken-spiel: Die Löhne bleiben stehen, die Inflation läuft weiter. Aktuell prognostiziert das Wirtschaftsforschungsinstitut für 2025 eine Inflationsrate von 2,6 Prozent und für 2026 und 2027 jeweils 2,0 Prozent. Auch wenn diese eher optimistische Prognose eingehalten wird, würde ein Verzicht auf Lohnerhöhungen dazu führen, dass die Reallöhne um ca. 6,5 Prozent sinken.

Der Mindestlohn in der Metallindustrie beträgt aktuell brutto 2.518,43 Euro. Wenn in den Jahren 2025 bis 2027 die Inflation in den KV-Verhandlungen ausgeglichen würde, wären es monatlich 2.688,30 Euro. Drei Jahre ohne Lohnerhöhung würden also bedeuten, 2027 monatlich um ca. 170 Euro weniger zu verdienen. Zusammengerechnet würden Arbeiterinnen und Arbeiter bei Nulllohnrunden zwischen 2025 und 2027 in Summe um fast 5.000 Euro weniger verdienen – nahezu das Urlaubs- und Weihnachtsgeld eines ganzen Jahres! Das Geld fehlt auch für immer bei Lohnerhöhungen in der Zukunft und am Pensionskonto.

Wirtschaftsstandort in Gefahr?

Wäre es trotzdem angebracht, auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu verzichten, um den Standort zu retten? Nein, weil nachhaltiges Wirtschaften nur dann möglich ist, wenn ausreichend Kaufkraft vorhanden ist, um die produzierten Industriegüter auch verkaufen zu können. Dafür braucht es gerechte Löhne und weniger Verunsicherung der Bevölkerung. „Schlechtreden“ des Standorts und Lohndumping sind dagegen sicherlich nicht nachhaltig.



Autor: Dr. Bernhard Leubolt,
PRO-GE Fachexperte
für Volkswirtschaft

Geschichten aus dem Wiener Wald

Die Schloss-Spiele Kobersdorf begeben sich diesen Sommer auf die Jagd nach dem Glück. Davon erzählt das berühmte Volksstück „Geschichten aus dem Wiener Wald“ von Ödön von Horváth. Zwischen Wachau und Wiener Josefstadt entfaltet sich ein berührendes Drama um Marianne, die Tochter eines sonderlichen Puppenklinikbesitzers – und diesen „Zauberkönig“ verkörpert kein Geringerer als Intendant Wolfgang Böck. In der Regie von Michael Gampe wirken u.a. Peter Faerber, Alexandra Hilverth, Johanna Mertinz und Reinhold G. Moritz mit.



Spielzeit: 1. Juli (Premiere) bis 27. Juli 2025 (Do.-So.)

Kartenservice und Information: KBB – Kultur-Betriebe Burgenland GmbH
c/o Büro der Schloss-Spiele Kobersdorf, Franz Schubert-Platz 6, 7000 Eisenstadt
Telefon +43 (0)2682/719 – 8000

ÖGB-Mitglieder erhalten im Vorverkauf gegen Vorlage der Mitgliedskarte 10 Prozent Ermäßigung auf jeweils zwei Eintrittskarten an Donnerstagen und Sonntagen.

www.schlossspiele.com

RÄTSEL lösen!

Mach mit: Wir verlosen zwei mal zwei Freikarten für die Vorstellung am Sonntag, 6. Juli 2025.

Schicke die Lösung mit dem **Kennwort/Betreff „Kobersdorf“** an Redaktion Solidarität, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, oder per E-Mail an gewinnspiel@oegb.at. **Einsendeschluss ist der 9. Mai 2025.**

Die Teilnahmebedingungen findest du hier: oegb.at/teilnahmebedingungen
Mit deiner Teilnahme bestätigst du, die Teilnahmebedingungen gelesen zu haben und zu akzeptieren. Die Datenschutzerklärung des ÖGB ist abrufbar unter: oegb.at/datenschutz

Instandsetzung	Paradiesgarten	Abk.: Austria Presse Agentur	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort	Schmiedeherd	Ort in Tirol	Vorn. des Tenors Slezak † 1946	Szenenaufbau bei einem Film
anwesend	Initialen Laudas † 2019	Kosename d. Großmutter Zeichen f. Osmium	span. Mehrzahl-artikel	österr. Schauspielerin (Elfriede) †	Los ohne Gewinn	ein Edelgas	Ort und Schloss i. Bodenseekreis	Initialen von Schweizer † 1965	Zeichen für Tellur
Miteinbezogen-Sein; Einschluss	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort	Schmiedeherd	Ort in Tirol	Vorn. des Tenors Slezak † 1946	Szenenaufbau bei einem Film	span. Mehrzahl-artikel	österr. Schauspielerin (Elfriede) †
anwesend	Initialen Laudas † 2019	Kosename d. Großmutter Zeichen f. Osmium	span. Mehrzahl-artikel	österr. Schauspielerin (Elfriede) †	Los ohne Gewinn	ein Edelgas	Ort und Schloss i. Bodenseekreis	Initialen von Schweizer † 1965	Zeichen für Tellur
Miteinbezogen-Sein; Einschluss	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort	Schmiedeherd	Ort in Tirol	Vorn. des Tenors Slezak † 1946	Szenenaufbau bei einem Film	span. Mehrzahl-artikel	österr. Schauspielerin (Elfriede) †

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

LÖSUNG

des letzten Rätsels

KREUZWORTRÄTSEL:

Viele E-Mails und Postkarten mit dem korrekten Lösungswort haben uns erreicht:

JUGENDVERTRAUENS RAT

STOSS
EST
K R A N K E N G E L D E
U R O K I I H L
T U N S R A D I A L
F E R I E N J O B N I E

Vielen Dank fürs Mitmachen!

Die Goodiebags haben inzwischen ihren Weg zu den glücklichen Gewinner:innen gefunden.

französisches Kartenspiel	Kfz-Z. Innsbruck-Land/TI	Arbeitsraum	kurz für: in dem
exotische Frucht			
Ort und Schloss i. Bodenseekreis	Initialen von Schweizer † 1965	Zeichen für Tellur	
Zart-, Feingefühl			
Instandsetzung	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort
Paradiesgarten	Abk.: Austria Presse Agentur	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename
anwesend	Initialen Laudas † 2019	Kosename d. Großmutter Zeichen f. Osmium	span. Mehrzahl-artikel
Miteinbezogen-Sein; Einschluss	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort
Ort und Schloss i. Bodenseekreis	Initialen von Schweizer † 1965	Zeichen für Tellur	
Zart-, Feingefühl			
Instandsetzung	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort
Paradiesgarten	Abk.: Austria Presse Agentur	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename
anwesend	Initialen Laudas † 2019	Kosename d. Großmutter Zeichen f. Osmium	span. Mehrzahl-artikel
Miteinbezogen-Sein; Einschluss	ugs.: Bier-lokal	männl., weibl. Kosename	Verhältnisswort



Betriebsreportage ARBÖ

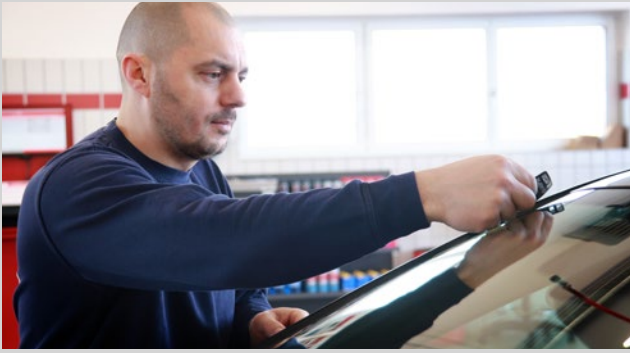
1 2 3 – Ruft den ARBÖ herbei

Es ist zwar sonnig, aber das Thermometer zeigt minus 4 Grad an diesem Jänner-morgen, als wir in Wiener Neustadt auf den Parkplatz des ARBÖ-Prüfzentrums bie-gen. Kaltes Wetter setzt den Batterien zu, und so ist der Jänner traditionell neben der Hauptreisezeit Juli und August der einsatzstärkste Monat im Pannendienst.

Das ARBÖ-Prüfzentrum in Wiener Neustadt ist einer von 22 Standorten in Niederösterreich und eines von 90 Prüfzentren in ganz Österreich. Der Verein beschäftigt rund 750 Mitarbeiter:innen, davon 600 Pannenhelfer:innen, die rund um die Uhr einsatzbereit sind. Als Kfz-Betrieb ist die Bezahlung an das Metallgewerbe angelehnt.

„Es ist untypisch, dass heute bei dem kalten Wetter überhaupt ein Techniker da ist“, erzählen Hermann Willhalm, Zentralbetriebsratsvorsitzender beim ARBÖ (Mitte), und sein Stellvertreter Christian Vogt (rechts), als sie uns vor dem Prüfzentrum empfangen. Auch der Geschäftsführer des ARBÖ Niederösterreich, Wolfgang Stangl, ist dabei. Er war früher selbst Betriebsrat, das Verhältnis ist spürbar kollegial.





In der Werkstatt beendet dieser Techniker gerade eine Pickerlüberprüfung, die eigentlich § 57a-Begutachtung heißt. Für die Berechtigung müssen regelmäßig Schulungen absolviert werden.



Alle Notrufe gehen zentral ein und werden dann an die nächstgelegenen Standorte weitergeleitet, wo die Pannenhelfer:innen sofort ausrücken.



© BILDAGENTUR ZOLLES KG – CHRISTIAN HOFER

Stefan Wasserbauer ist seit den Morgenstunden im Einsatz. Meist sind es leere Batterien, platte Reifen oder Elektronikprobleme, die die Pannenhelfer:innen des ARBÖ allein im vergangenen Jahr etwa 100.000-mal auf den Plan gerufen haben.



Ist die Reparatur vor Ort nicht möglich, schleppen die ARBÖ-Pannenhelfer:innen das Auto zu einer Werkstatt ab. Bei Verfügbarkeit wird auch ein Ersatzwagen bereitgestellt.



„Mit dem Kauftest haben wir so manchem Mitglied schon sehr viel Ärger und Geld erspart“, erzählt Wasserbauer. Manchmal wurde abgeraten, überhaupt noch zu starten, derart grobe, versteckte Mängel hatten sich herausgestellt.



Und wie ist der Arbeitsalltag eines ARBÖ-Technikers? „Man erlebt viel Dankbarkeit, weil man den Menschen hilft. Aber auch so manch Skurriles“, lachen die Techniker:innen und erinnern sich an Hochzeitsrettungen, an einen Marder, der im Prüfzentrum aus dem Auto sprang, an versteckte Katzenbabys oder den Nüssevorrat eines Eichhörnchens im Radkasten.



„Die Techniker:innen führen für Mitglieder auch Saisonchecks oder kleinere technische Services durch wie Öl- oder Radwechsel, Klimaanlage-wartung, Batterietausch oder Windschutzscheibenreparaturen“, erzählt Christian Vogt, der seit dem Jahr 2000 beim ARBÖ arbeitet.



Fairness kommt nicht von allein

Wie Gewerkschaften und Betriebsräte unser Arbeitsleben verbessern.

Seit 80 Jahren setzt sich der ÖGB für Gerechtigkeit und Solidarität am Arbeitsplatz ein. Doch ohne die Betriebsräte in den Unternehmen wäre der ÖGB nicht das, was er heute ist: eine starke Stimme für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

„Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, mit steigenden Preisen und großen Herausforderungen in der Arbeitswelt zeigt sich, wie wichtig diese Zusammenarbeit ist“, sagt ÖGB-Bundesgeschäftsführer Willi Mernyi. Klar ist: Starke Gewerkschaften brauchen starke Betriebsräte – und umgekehrt.

Die Herausforderungen von heute

In der Arbeitswelt ist diese starke Partnerschaft besonders wichtig. Digitalisierung, steigender Arbeitsdruck und unsichere Jobs machen es vielen Arbeitnehmer:innen schwer. „Die Belastung für die Menschen in den Betrieben steigt immer weiter, natürlich auch wegen zahlreicher Überstunden und fehlender Arbeitskräfte. Das zeigt auch unsere gemeinsame Umfrage mit der Arbeiterkammer unter 1.500 Betriebsratsvorsitzenden“, erklärt Mernyi.

Probleme früh erkennen

Die Beschäftigten sind mit ihren Sorgen nicht allein – sie wissen, dass sie beim Betriebsrat immer Gehör finden. Betriebsräte spüren früh, welche Probleme es gibt und was noch auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukommt. Derzeit sehen viele Betriebsräte den Fachkräftebedarf als größtes Problem – und das wird in den nächsten Jahren noch schlimmer werden.

Deshalb braucht es Betriebsräte, die sich für sichere Arbeitsplätze, gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie faire Arbeitszeiten starkmachen. Gleichzeitig kämpfen die Gewerkschaften auf politischer Ebene für soziale Sicherheit und eine gerechte Verteilung des Wohlstands.

Schutz und Stimme der Beschäftigten

Betriebsräte sind die direkten Ansprechpersonen für die Beschäftigten. Sie wissen, wo es Probleme gibt, und setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen, faire Einkommen und die Einhaltung von Rechten ein. Sie verhandeln Betriebsvereinbarungen, begleiten Veränderungen und sind oft die erste Anlaufstelle bei Konflikten. Sie sorgen dafür, dass die Stimmen der Arbeitnehmer:innen gehört werden – das macht ihre Arbeit so wichtig.

Besser mit Betriebsrat

Dieser Einsatz wird auch geschätzt: Acht von zehn Beschäftigten sagen in einer Befragung des IFES-Instituts, dass ein Betriebsrat wichtig ist, in Betrieben mit Betriebsrat ist die Zustimmung noch höher.

Dass die Menschen ihren Betriebsräten den Rücken stärken, verwundert ÖGB-Bundesgeschäftsführer Mernyi nicht: „Ein Betriebsrat kann mehr durchsetzen als eine Einzelperson. Wir wissen, dass Betriebsräte am häufigsten gegründet werden, wenn es im Unternehmen nicht so rund läuft.“

Trotz vieler positiver Effekte wird die Arbeit von Betriebsräten oft erschwert. Manche Arbeitgeber sagen offen,



„Starke Gewerkschaften brauchen starke Betriebsräte – und umgekehrt.“

Willi Mernyi,
ÖGB-Bundesgeschäftsführer

dass sie keinen Betriebsrat wollen. Ein absolutes No-Go, betont Mernyi: „Wer Kolleginnen und Kollegen daran hindert, sich für die betriebliche Mitbestimmung einzusetzen, und eine Betriebsratswahl aktiv verhindert, darf nicht mehr ohne Strafe davonkommen.“

Gewerkschaften und Betriebsräte – ein starkes Team

Seit 80 Jahren schafft der ÖGB die Rahmenbedingungen, damit betriebliche Mitbestimmung wirksam wird. Zusammen mit seinen sieben Gewerkschaften unterstützt er Betriebsräte mit Fachwissen, rechtlicher Beratung und Vernetzung. Gleichzeitig verhandeln die Gewerkschaften Kollektivverträge, die Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen festlegen.

Diese Kollektivverträge schützen nicht nur die Beschäftigten, sondern geben auch Unternehmen Planungssicherheit. Betriebsräte und Gewerkschaften sorgen gemeinsam für Stabilität und Fairness in der Arbeitswelt: **seit 80 Jahren und auch in den kommenden 80 Jahren.**

Sei auch du **die starke Stimme in deinem Betrieb!** Gründe jetzt einen **Betriebsrat!**

So einfach gehts:

- 1. Mindestens fünf Beschäftigte:** In jedem Betrieb mit mindestens fünf Beschäftigten kann ein Betriebsrat gegründet werden.
- 2. Betriebsratsteam bilden:** Hol dir Gleichgesinnte, die ins Betriebsratsteam wollen und mit dir die Betriebsratswahl organisieren.
- 3. Betriebsratswahl organisieren:** Dazu müssen alle Beschäftigten zu einer Betriebsversammlung eingeladen werden, auf der ein Wahlvorstand gewählt wird, der die Betriebsratswahl organisiert.
- 4. Als Betriebsrat loslegen:** Gemeinsam seid ihr das Team, das sich als starke Stimme für mehr Fairness im Unternehmen einsetzt!

Wir begleiten dich bei jedem Schritt.

Schreib uns ein E-Mail: service@oegb.at

Wunsch nach Betriebsrat groß



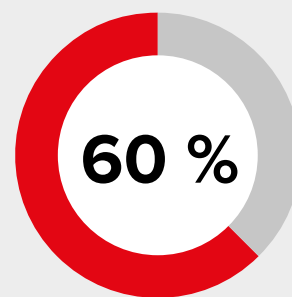
8 von 10 Beschäftigten sagen, dass ein Betriebsrat wichtig ist.

Das zeigt eine aktuelle Befragung des Meinungsforschungsinstituts IFES unter 2.500 Arbeitnehmer:innen in Österreich.

6 von 10

Betriebsratsvorsitzenden sagen, dass der Arbeitsdruck in ihrem Unternehmen konstant hoch ist.

Das setzt den Beschäftigten zu, viele leiden im Job unter zu viel Stress.



Über 60 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sagen, dass Personalmangel aktuell und auch in den kommenden Jahren das größte Problem in ihren Betrieben sein wird. Immer mehr Arbeit wird so auf immer weniger Personal aufgeteilt.

Mehr Infos dazu:

oegb.at/besser-betriebsrat

oegb.at/strukturwandelbarometer24

Neue Regierung, neue Chancen

Bankenabgabe, leistbares Wohnen, neue Jobs und bessere Gesundheitsversorgung – die neue Regierung hat ihr Programm vorgestellt. Trotz einiger kritischer Punkte sieht der ÖGB viele gute Ansätze.

Seit März ist es fix: Österreich hat eine neue Regierung, bestehend aus ÖVP, SPÖ und NEOS. Auf diese warten nun große Herausforderungen. Geplant sind etwa eine Budgetkonsolidierung, Maßnahmen gegen die Teuerung sowie Offensiven für Beschäftigung.

Trotz einiger kritischer Punkte zeigt sich der ÖGB insgesamt optimistisch. „Das geplante Konjunkturpaket ist ein erster wichtiger Schritt. Das gibt Beschäftigten und Unternehmen die Sicherheit, die sie jetzt brauchen“, sagt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian. Weitergearbeitet werden müsse aber noch an einer längerfristigen Strategie für Standort und Beschäftigung. „Viele notwendige Maßnahmen hat der ÖGB schon in seinem 10-Punkte-Plan vorgestellt“, betont Katzian. Fort-

schritte sieht er auch bei der Budgetkonsolidierung. Wesentliche Punkte im Interesse der Arbeitnehmer:innen wurden neu ausverhandelt: Banken und Energieunternehmen, die in den letzten Jahren hohe Gewinne gemacht haben, sollen nun zur Kasse gebeten werden.

Arbeitssuchende: Mehr Jobs und Hilfe

Die Regierung will außerdem das AMS besser ausstatten und beispielsweise mit der „Aktion 55 Plus“ gezielt Langzeitarbeitslosen helfen. Angesichts zahlreicher Insolvenzen und der immer angespannteren Lage auf dem Arbeitsmarkt ist das besonders wichtig. Gleichzeitig sollen ältere Arbeitnehmer:innen besser unterstützt und der Pflegeberuf als Schwerarbeit anerkannt werden. „Pflegekräfte können so

früher in Pension gehen. Das war eine unserer Forderungen – gut, dass sie jetzt umgesetzt wird“, sagt Katzian.

Die Budgetkonsolidierung hinterlässt aber auch ihre Spuren – ein Wermutstropfen bleibt: Die geplanten Verschärfungen bei der Korridorpension sind nicht das, was der ÖGB wollte. Aber: Das Regelpensionsalter bleibt gleich und Pensionist:innen müssen keine Kürzungen bei der Anpassung ihrer Pension befürchten.



© ÖGB/ULIANA KRAUSHOFER



© David Vrájic

Gewerkschafterin Korinna Schumann ist neue Arbeits- und Sozialministerin

Mit Korinna Schumann übernimmt eine leidenschaftliche Kämpferin für Arbeitnehmer:innenrechte eine zentrale Aufgabe in der neuen Bundesregierung. Die langjährige ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende wechselte als Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ins Sozialministerium – eine Aufgabe, für die sie bestens gerüstet ist.

Schumann kennt das Ministerium seit vielen Jahren aus ihrer Tätigkeit als Personalvertreterin und bringt nicht nur Erfahrung, sondern auch Herz und Überzeugung für soziale Gerechtigkeit mit. Ihr unermüdlicher Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und faire Einkommen hat sie stets ausgezeichnet.

Das große Interview mit Korinna Schumann gibt es in der nächsten Ausgabe.

Auf einen Blick: Die wichtigsten Maßnahmen

Budgetkonsolidierung

- **Bankenabgabe:** 1 Milliarde Euro in den nächsten zwei Jahren
- **Energieunternehmen:** etwa 200 Millionen Euro pro Jahr

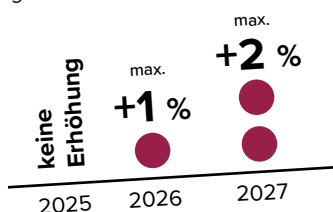
Konjunkturpaket

- Standortpaket
- Schnellere Genehmigungen für den Ausbau der Energienetze

Mietpreisbremse neu

Kategoriemieten, Richtwertmieten und Mieten:

Angaben pro Jahr für alle Wohnungen



Offensiven für Beschäftigung

- AMS bekommt mehr Geld für Job-Programme und Fachkräfteoffensive: 230 Millionen Euro
- Aktion 55 Plus für Langzeitarbeitslose
- Ausbildung von Elementarpädagoginnen und -pädagogen

Bessere Gesundheitsversorgung

- Ausbau von Primärversorgungseinheiten, um Wartezeiten zu verkürzen
- Neue Zentren für chronisch Kranke (z. B. Diabeteszentren)
- Mehr Angebote für die psychische Gesundheit
- Telemedizin wird ausgebaut – z. B. mehr Online-Termine
- Ausbau von Kinder-Primärversorgungseinheiten



© TINA SCHÖN

Endlich wichtige Impulse

ÖVP, SPÖ und NEOS haben sich auf ein Regierungsprogramm geeinigt. Besonders begrüßenswert ist, dass das Programm wichtige Impulse für die Wirtschaft enthält. Das geplante Konjunkturpaket wird Arbeitsplätze schaffen und gibt damit Beschäftigten und Unternehmen die Sicherheit und Zuversicht, die jetzt alle brauchen. Bei der Budgetsanierung ist es gelungen, auch die breiten Schultern an der Konsolidierung zu beteiligen – etwa durch eine Bankenabgabe. Außerdem werden auch die Energieunternehmen einen größeren Beitrag leisten.

Nicht alles an diesem Programm ist in unserem Sinne. Im Pensionsbereich hätten wir uns manches anders gewünscht. Doch die aktuelle Regierung hat das zuvor nach Brüssel geschickte Konsolidierungspaket geerbt. Wir sind froh, dass hier noch nachgebessert wurde, Entlastungsmaßnahmen gesetzt und vor allem die Finger von der Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters gelassen werden. Kompromiss ist eben ein anderes Wort für eine gemeinsame Lösung.

Die Sozialpartner werden Teil dieser Lösung sein, wir werden viele Vorhaben mitgestalten. Und: Wir beurteilen jede Bundesregierung danach, was sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht, das wird auch diesmal nicht anders sein – jetzt muss diese Regierung zeigen, was sie kann!

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT

Neue Mietpreisbremse kommt

Ein weiteres zentrales Thema der Dreierkoalition ist Wohnen. 2025 dürfen Mieten im Alt- und Gemeindebau sowie bei Genossenschaftswohnungen nicht steigen. Ab 2026 gibt es eine klare Begrenzung. Damit wurde eine Forderung des ÖGB umgesetzt. „Ohne den heurigen Stopp wären die Mieten zwischen drei und leicht über vier Prozent gestiegen“, sagt ÖGB-Expertin Angela Pfister. Gleichzeitig braucht es aber eine effektive Mietpreisbremse auch für Neubaumieten, sagt sie. Leider dürfte diese erst ab 2028 kommen.

Paket für Kindergesundheit kommt

Auch in der Gesundheitspolitik sind Neuerungen geplant. Die Wartezeiten bei Ärztinnen und Ärzten sollen

kürzer und digitale Services weiterentwickelt werden. Besonders wichtig ist auch das geplante Kindergesundheitspaket.

Arbeitszeitverkürzung auf dem Prüfstand

Die Regierung plant Pilotprojekte zur Vier-Tage-Woche. Diese sollen gemeinsam mit dem Betriebsrat umgesetzt werden. Für Zuversicht sorgt außerdem auch die Zusage, dass die Sozialpartner viele Vorhaben mitgestalten werden, etwa die Erarbeitung einer Industriestrategie oder Maßnahmen, die den Arbeitsmarkt betreffen. „Wir wissen, dass viel Arbeit vor uns liegt. Aber wir erledigen sie gerne – für gute Arbeitsbedingungen und ein gutes Leben für die Menschen in Österreich“, betont ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Online mehr lesen:

10-Punkte-Plan des ÖGB: oegb.at/10punkteplan

Regierungsprogramm-Ersteinschätzung und Factsheet zu Pensionen:

oegb.at/regierungsprogramm



© ADOBE STOCK

Alles, was Recht ist

Arztbesuch während der Arbeitszeit

Häufig stellt sich die Frage, ob für einen Arzttermin Urlaub genommen werden muss. Grundsätzlich stellen Arzttermine aus rechtlicher Sicht eine Dienstverhinderung dar, für deren Dauer das Entgelt vom Arbeitgeber weiterzuzahlen ist. Dabei sind jedoch einige wichtige Punkte zu beachten.

Wichtig und unabhängig vom Grund der Dienstverhinderung ist es, den Arbeitgeber unverzüglich über die Dienstverhinderung zu informieren. Wenn ein:e Arbeitnehmer:in beispielsweise zum Zahnarzt bzw. zur Zahnärztin muss, kann dies zwei Gründe haben: Zum einen hat der:die Arbeitnehmer:in während der Arbeitszeit Zahnschmerzen und muss deshalb den Zahnarzt aufsuchen, zum anderen vereinbart er:sie einen Behandlungstermin während der Arbeitszeit. Treten während der Arbeitszeit Schmerzen auf und muss der:die Arbeitnehmer:in einen Arzt oder eine Ärztin aufsuchen, so gilt die Wegzeit vom Arbeitsplatz zur Arztpraxis und die Dauer der Untersuchung dort in jedem Fall als Arbeitszeit. Wichtig ist jedoch, dass im Betrieb bekannt gegeben wird, dass ein Arzt bzw. eine Ärztin aufgesucht wird. Wird der:die Arbeitnehmer:in nach der Untersuchung krankgeschrieben, so ist dies dem

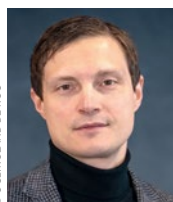
Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Ab diesem Zeitpunkt ist der:die Arbeitnehmer:in krankgeschrieben und hat alles zu tun oder zu unterlassen, was der Arzt bzw. die Ärztin zur Genesung vorschreibt oder verbietet. Der:Die Arbeitnehmer:in ist erst wieder zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn er:sie wieder gesundgeschrieben ist. Auch während dieses Krankenstandes hat er:sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung, jedenfalls für eine bestimmte Zeit.

Wenn jedoch die Schmerzen nach dem Zahnarztbesuch verschwunden sind und der:die Arbeitnehmer:in nicht krankgeschrieben ist, muss er:sie in den Betrieb zurückkehren, sofern dies arbeitstechnisch noch sinnvoll ist. Auch die Zeit für die Rückfahrt zum Arbeitsplatz oder zum Wohnort ist dann bezahlte Arbeitszeit.

Arbeitgeber kann Zeitbestätigung verlangen

Bei regelmäßigen Kontrolluntersuchungen, d. h. wenn keine akuten Beschwerden vorliegen, ist der Termin möglichst außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist es jedoch nicht möglich, den Untersuchungstermin außerhalb der Arbeitszeit zu legen (z. B. Blutabnahme zu vorgegebenen Zeiten), weil der:die Arbeitnehmer:in keinen Einfluss auf die Terminvergabe hat, oder werden bestimmte Untersuchungen nur während der Arbeitszeit angeboten, so stellt auch die für den Arztbesuch erforderliche Zeit eine Dienstverhinderung dar, für die das Entgelt weiterzuzahlen ist. Der Arbeitgeber kann auch eine Zeitbestätigung über die Dauer des Arztbesuches verlangen. Entstehen dem:der Arbeitnehmer:in dadurch Kosten, d. h. wird für die Ausstellung der Zeitbestätigung ein Kostenbeitrag verlangt, so sind diese Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.

Welchen Arzt oder welche Ärztin der:die Arbeitnehmer:in wählt, kann er:sie selbst entscheiden. Der Arbeitgeber darf daher dem:der Arbeitnehmer:in nicht vorschreiben, einen speziellen Arzt oder eine spezielle Ärztin mit Öffnungszeiten außerhalb der Arbeitszeit aufzusuchen. Es ist auch wichtig zu wissen, dass, wenn ein wichtiger persönlicher Grund, wie z. B. ein Arztbesuch, dem Arbeitgeber bekannt ist, für diese Zeit kein Urlaub vereinbart werden darf. Nicht nur der Arztbesuch, sondern auch andere wichtige persönliche Gründe stellen eine Dienstverhinderung dar, für die der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen muss, wie z. B. die Teilnahme an einer Beerdigung oder die Inanspruchnahme einer Rechtsberatung.



© GÖRROLAND DE ROO

Autor: Dr. Michael Trinko,
PRO-GE Rechtsschutzexperte

Kurze Auszeit 2025

Hotel BAD HOFGASTEIN

Leistungen

- reichhaltiges **Frühstücksbuffet**
- **Abendbuffet** oder **wahlweise Mittagessen**
- **Freier Eintritt** in die **Alpentherme Gastein***

Freie Termine für eine kurze Auszeit

FR 09. Mai – DI 13. Mai	FR 27. Juni – SO 29. Juni
FR 16. Mai – SO 18. Mai	FR 04. Juli – SO 06. Juli
FR 06. Juni – DI 10. Juni	FR 11. Juli – SO 13. Juli
SA 14. Juni – MO 16. Juni	

Preise für unsere PRO-GE Mitglieder

Erwachsene	100,00 €
Kinder (4-5 J.)	15,00 €
Kinder (6-14 J.)	38,00 €
Jugendliche (15-17 J.)	61,00 €

Preise pro Person und Nacht inkl. MwSt., exkl. Nächtigungsabgabe/2,40 € + **Mobilitätsbeitrag/0,50 €**

* **Die Therme ist bequem durch einen unterirdischen Verbindungsgang direkt vom Hotel aus im Bademantel erreichbar.** Die Gratisbenützung der Alpentherme Gastein beginnt mit der Entgegennahme des Zimmerschlüssels ab 15:00 Uhr und endet am Vorabend des Abreisetages zu Betriebsschluss der Alpentherme.

NEU
ab Mai 2025:
Das Guest
Mobility Ticket

Mobilitätsangebot im Salzburger Land: Als Gast mit dem **Guest Mobility Ticket**, ALLE öffentlichen Verkehrsmittel während der Dauer des Aufenthalts im Bundesland Salzburger nutzen! Ticket gibts elektronisch direkt beim Check-in im Hotel.
Nähere Infos unter: www.guestmobilityticket.at

Reservierung & Information

Telefon:
(01) 53 444-69707 DW

E-Mail:
urlaub@proge.at

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

www.proge-urlaub.at



PRO-GE
Urlaub & Seminar GmbH

Weil E-Mails nicht viral gehn ... WIR SIND AB JETZT AUF **TIKTOK**



**Schau vorbei
und folg' uns!**

@gewerkschaft_proge



PRO-GE



PRO-GE



gewerkschaft_proge



YouTube

GewerkschaftPROGE



Gewerkschaft PRO-GE



flickr

PRO-GE



Ein Ersuchen des Verlages an den:die Briefträger:in:

Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue bzw. richtige Anschrift mit:

Grund

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank!