

# Glück auf!



Das Magazin der Gewerkschaft PRO-GE

Ausgabe 1/2026

Solidarität



## ZEIT FÜR MEHR GELD!

Frühjahrslohnrunde 2026



# Shopping

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



## METRO

Nur für PRO-GE Mitglieder!

Ab sofort steht dir als PRO-GE Mitglied die gesamte Welt von METRO offen. Einfach deine Mitgliedskarte und deinen Lichtbildausweis beim Kundeneingang vorweisen und schon kannst du mit deiner Tageskarte alle Vorteile bei METRO genießen.



## Gymglish

Für einen Monat lang kostenlos eine neue Sprache lernen.

Personalisierte Onlinesprachkurse für Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Deutsch – mit unterhaltsamen zehnminütigen Lernserien.

Gymglish fördert deine Motivation und deinen Lernfortschritt. Über sieben Millionen Nutzer:innen weltweit vertrauen bereits darauf.



## Urlaubsguru

Bei deiner nächsten Buchung ab 1.500 € sparst du 100 €!

Urlaub ist die schönste Zeit des Jahres. Egal, ob Sand unter den Füßen, atemberaubende Gipfelaussichten oder Sightseeing – entdecke die große Auswahl an Angeboten für Sommerurlaube, Fernreisen, Kurztrips und Last-Minute-Urlaube.



## Brautmode Stern

Verliebt – Verlobt – Verheiratet

Bei uns findet ihr alles, was den schönsten Tag eures Lebens noch schöner macht. Für unsere Kund:innen führen wir stets die neuesten Kollektionen an unterschiedlichen Brautkleidern, Abendkleidern und Herrenmode – vom klassischen Modell bis zum extravaganten Eyecatcher.



## Holzliebe

Wunderschöne Unikate aus Holz

Holzliebe steht für hochwertiges Handwerk & schlichtes Design aus Holz. Alle Ringe werden ganz nach Vorstellung, Ringgröße und Breite maßgefertigt.

Ihr könnt aus einer Vielzahl verschiedener Holzarten wählen und die Ringe zusätzlich mit den verschiedensten Designelementen aufwerten.





© CANDY/IBIZ/ADOBESTOCK

# Inhalt

<b>Frühjahrslohnrunde 2026</b> KV-Verhandlungen für 130.000 Industrie-Beschäftigte	Seite 4
<b>Leistungsbilanz 2025</b> Was die PRO-GE für ihre Mitglieder erreicht hat	Seite 9
<b>Lehrstellen</b> Wie der Rückgang an Lehrbetrieben gestoppt werden kann	Seite 10
<b>Wenn Ausbildung gelingt</b> Gute Lehre eröffnet Chancen und braucht klare Regeln	Seite 11
<b>Arbeit zahlt, Vermögen kaum</b> Warum es Millionärssteuern in Österreich braucht	Seite 12
<b>Unser Sozialstaat</b> Sozialleistungen sind keine Almosen	Seite 13
<b>Gewaltschutz</b> Jede:r hat das Recht auf einen gewaltfreien Arbeitsplatz	Seite 14
<b>Arbeitsmarkt und Pensionssystem</b> Warum es mehr Arbeitsplätze für Ältere braucht	Seite 17
<b>Türkische Gewerkschaften</b> Bırleşik Metal-İş-Präsident Özkan Atar zu Besuch in Wien	Seite 18
<b>Achtung, Kamera</b> Die besten Fotos aus der Welt der PRO-GE	Seite 20
<b>Krank im Urlaub</b> Wann bekommt man die Urlaubstage zurück?	Seite 21

## 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 Neudörfel, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudörfel KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG Mathias Beer (PRO-GE), Wolfgang Purer (PRO-GE, CvD), Amela Dedukic (Solidarität, CvD) AUTOR:INNEN Mathias Beer, Sabine Weinberger, Robert Wittek, Wolfgang Purer, Dr.<sup>in</sup> Julia Eder, Amela Dedukic, Elisabeth Schwenter ART DIRECTION Maximilian Hochmüller LAYOUT Peter-Paul Waltenberger (ÖGB-Verlag), COVER Maximilian Hochmüller (PRO-GE), Coverfoto: Adobe Stock Adobe Stock candy1812/Touchr/gitusik/Marina Lohrbach LEKTORAT Sandra Ernst-Kaiser ANZEIGEN Thomas Aichelburg-Rumerskirch, t.aichelburg@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.

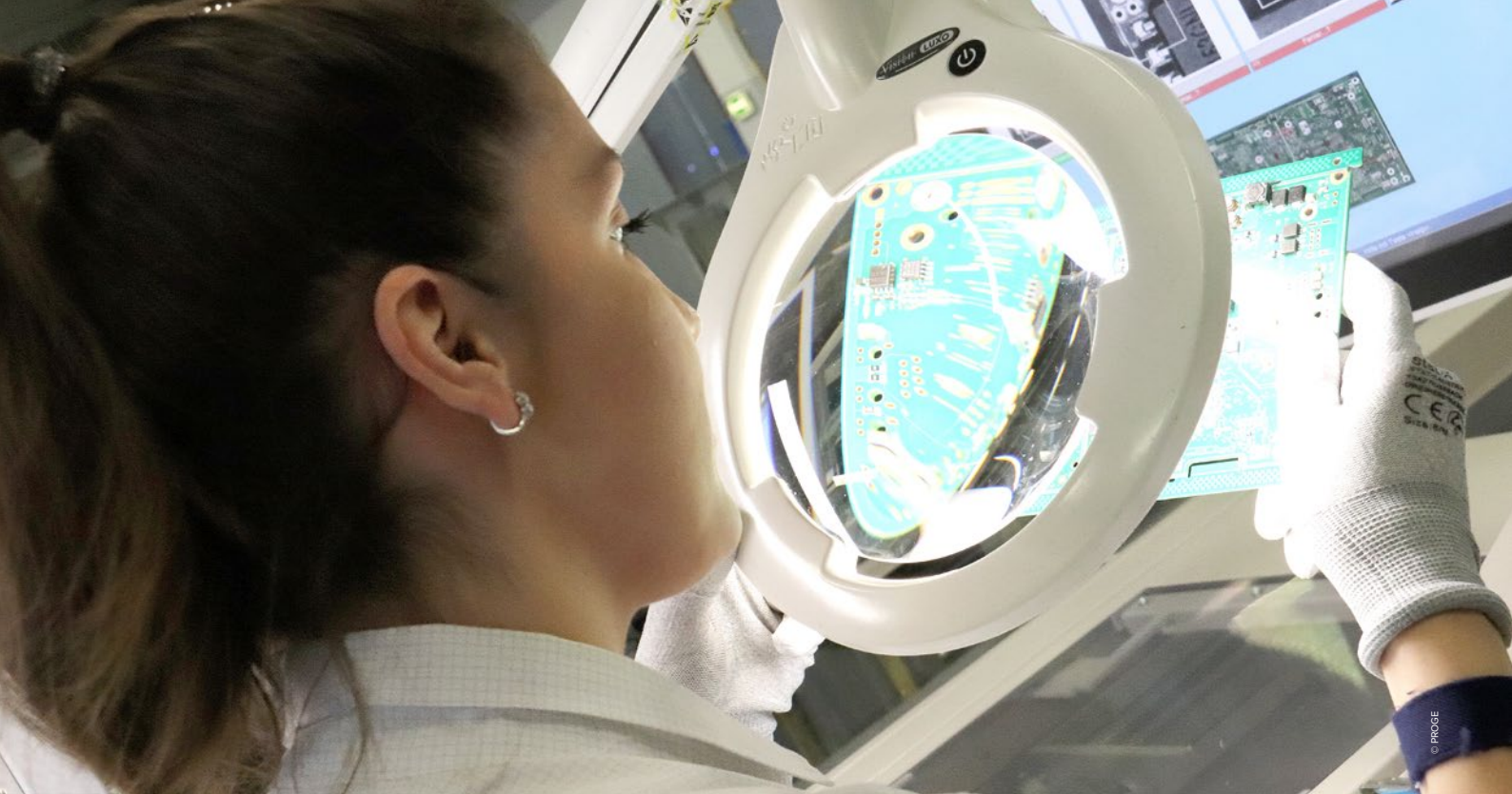
## Aufreger des Monats

# Propaganda-Kanoniere

Anfang Februar schlug die PRO-GE einen Ausbildungsfonds vor, der Lehrbetriebe fördern soll. Das Geld dafür soll von jenen Betrieben kommen, die sich nicht an der Ausbildung künftiger Fachkräfte beteiligen wollen (mehr auf S. 10). Wirtschaftskammer-Generalsekretär Jochen Danninger lehnte das umgehend per Aussendung als „Strafsteuer“ ab. Danninger verwies dann unter anderem auf drei Milliarden Euro, die von den Lehrbetrieben jährlich für die Ausbildung aufgewendet würden. Eigentlich ein gutes Argument für die von der PRO-GE geforderte gerechtere Aufteilung der Kosten, sollte man meinen – für die WKO originellerweise ein Argument, den Ausbildungsfonds abzulehnen.

In der PR-Fachsprache nennt sich das „einer Geschichte einen Spin geben“: Mit emotionalisierenden Begriffen und Slogans wie z. B. „Strafsteuer“ soll vom eigentlichen Thema abgelenkt und ein sachlicher Diskurs unterbunden werden. Die Industriellenvereinigung versuchte einige Wochen später dieselbe Strategie, indem sie die international keineswegs unübliche Erbschaftssteuer als „Todessteuer“ verunglimpfte.

Natürlich gehört es zum Handwerk einer Interessenvertretung, auch einmal Stimmung für die eigene Sache zu machen. Aber: Wer jede Diskussion immer mit der Propaganda-Kanone abschießt, erschwert massiv Fortschritte im allgemeinen Interesse zu erreichen, auch bei so wichtigen Themen wie eben z. B. der Ausbildung von Fachkräften oder Steuergerechtigkeit. Und sollte sich vielleicht auch fragen, ob er oder sie eigentlich noch ernst genommen werden will.



KV-Verhandlungen für 130.000 Industrie-Beschäftigte

# Auf in die Frühjahrslohnrunde

Von März bis Juni finden wieder Kollektivvertragsverhandlungen in einigen der größten Industriebranchen Österreichs statt. Passend zur Jahreszeit blüht auch die Konjunktur wieder etwas auf. Trotz mittlerweile sinkender Inflationsraten spüren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer noch die Folgen der Teuerungskrise. Im Fokus der PRO-GE stehen daher faire Lohnerhöhungen.

**D**er Startschuss zur diesjährigen Frühjahrslohnrunde fiel eigentlich noch im Winter: Am 24. Februar übergaben die Gewerkschaften PRO-GE und GPA das Forderungsprogramm 2026 für die Beschäftigten der Textilindustrie an die Arbeitgeber:innen. Mittlerweile fand auch die erste Verhandlungsrunde für die rund 5.000 Arbeitnehmer:innen der Branche statt.

Ebenfalls bereits begonnen haben die Verhandlungen in der zweitgrößten Industriebranche nach der Metallindustrie, der Elektro- & Elektronikindustrie (EEL) mit rund 60.000 Beschäftigten, sowie in der Chemischen Industrie, mit über 50.000 Arbeitnehmer:innen die drittgrößte Industriebranche des Landes. Beide KV-Verhandlungen gehen am 9. April in die jeweils zweite Runde.

**Positive Konjunktorentwicklung**  
Am selben Tag starteten die KV-Verhandlungen für die 7.000 Beschäftigten der Papier- und Pappenindustrie. Mit den Verhandlungen für über 5.000 Arbeitnehmer:innen in der Glasindustrie, die am 12. Mai beginnen, werden PRO-GE und GPA in diesem Frühjahr wieder um Lohnerhöhungen und rahmenrechtliche Verbesserungen für rund 130.000 Beschäftigte kämpfen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleiben weiterhin schwierig, zeigen sich aber zur diesjährigen Frühjahrslohnrunde wieder besser als zuletzt. „Die Industrie-Konjunktur hellt sich auf“, ist PRO-GE Bundesvorsitzender Reinhold Binder optimistisch.

### Arbeitsplätze im Auge behalten

Allerdings verläuft die Entwicklung nicht in allen Branchen einheitlich, teilweise sind sogar innerhalb einzelner Branchen Unterschiede bemerkbar: So boomt z. B. die Pharmaindustrie seit Jahren, und auch Betriebe, die für Energie- oder Bahnwirtschaft produzieren, profitieren von einer stabilen Nachfrage. Demgegenüber wirkt sich die Krise in der Automobilindustrie nach wie vor negativ auf die Zulieferbetriebe des Sektors aus. „Eine der Stärken unserer Branchen-KVs ist, dass wir auch die Sicherung der Arbeitsplätze im Blick behalten können, wenn das notwendig ist“, sagt Binder.

### Wirtschaft wuchs 2025 wieder

Die österreichische Wirtschaftsleistung ist 2025 um 0,6 Prozent gestiegen, gab die Statistik Austria Anfang März bekannt. Auffällig war dabei ein Zuwachs von 1,2 Prozent bei der Herstellung von Waren. Für 2026 und 2027 erwartet das Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO ein Wirtschaftswachstum von 1,2 und 1,4 Prozent. Bei den von Arbeitgeber:innenseite gerne ins Treffen geführten Lohnstückkosten liegt Österreich ziemlich genau im europäischen Durchschnitt. Diese sind in den letzten zwei Jahren gestiegen, konzediert auch PRO-GE Wirtschaftsexperte Bernhard Leubolt. Das liegt aber weniger an höheren Arbeitskosten, als vielmehr am Rückgang der Produktivität, erläutert Leubolt: „Sinkt die Produktivität, steigen automatisch die Lohnstückkosten. Das bedeutet aber auch, dass sie durch einen Produktivitätszuwachs wieder deutlich nachgeben werden.“



© PROGE MEC GREENE

**Reinhold Binder**  
Bundesvorsitzender der PRO-GE

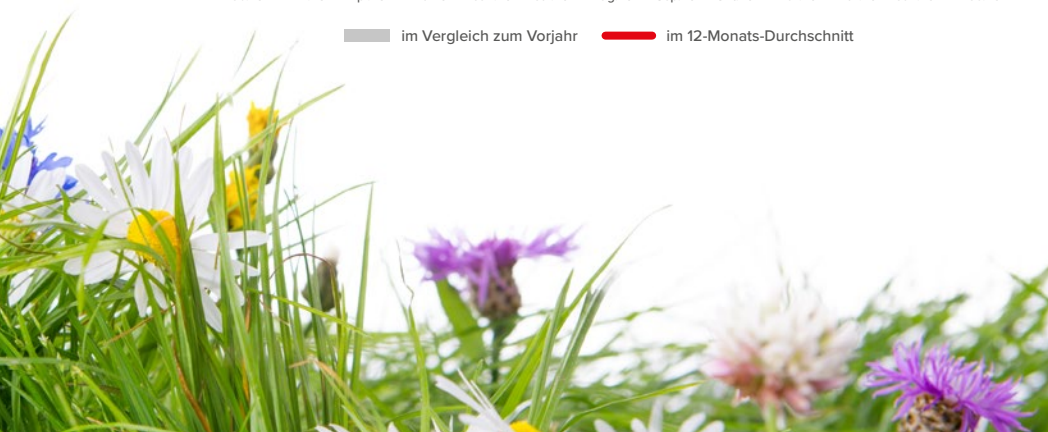
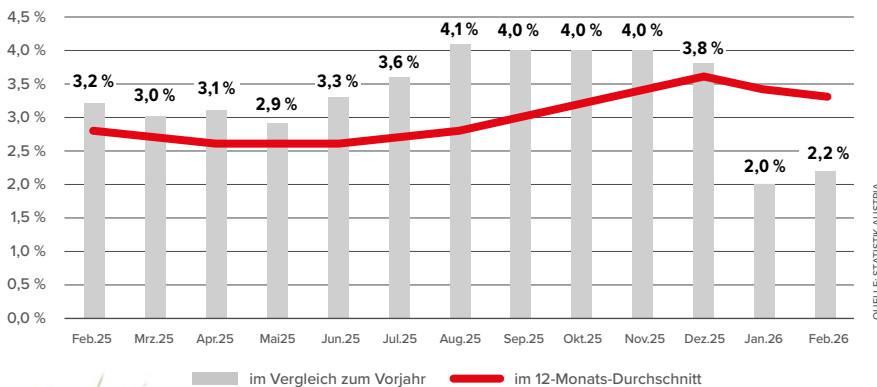
### Zeit für echte Wertschätzung

Die Frühjahrslohnrunde ist voll im Gange. Die einzelnen Forderungsprogramme wurden auf die jeweiligen Branchen zugeschnitten. Aber der Fokus bei allen Kollektivvertragsverhandlungen liegt klar beim Geld.

Die Stärkung der Kaufkraft ist heuer besonders wichtig, vor allem für die Bezieher:innen niedriger und mittlerer Einkommen, die immer noch stark unter der hohen Teuerung der letzten Jahre leiden. Zwar scheint die Inflationsbelastung endlich zurückzugehen, aber das ist kein Selbstläufer. Darum fordern wir klar: Kommt es zu ungerechtfertigten Preissprüngen wie zuletzt beim Sprit, müssen Preiseingriffe rasch erfolgen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass stark steigende Energiepreise die Teuerungsrate schnell nach oben treiben.

Hohe Treibstoff- und Energiekosten sind Gift für den Standort und belasten die Haushalte massiv. „Schau ma mal“ ist keine gute Strategie, wenn es um Marktverwerfungen geht, von denen nur Spekulanten profitieren. Dies würde dem Wirtschaftsaufschwung schaden, der sich endlich auch in der Industrie abzeichnet. Entgegen mancher pessimistischer Stimmungsmache bestätigen die aktuellen Zahlen einen Aufwärtstrend. Darum verlangen wir bei den Lohnrunden eine echte Wertschätzung für die Leistungen der Beschäftigten. Es geht um faire Lohnerhöhungen!

### Aktuelle Inflationsentwicklung



# AKTUELLE KV-ABSCHLÜSSE

## Ab 1. Jänner:

**Alkoholfreie Erfrischungsgetränkeindustrie:** KV-Löhne +2,85 Prozent maximal jedoch um 70 Euro, neuer Mindestlohn 2.362,96 Euro; Lehrlingseinkommen +3,5 Prozent; euromäßige Überzahlungen bleiben voll aufrecht; Dienstalterszulagen +2,85 Prozent, Verkaufsprovisionen +2,85 Prozent, Zehrgelder +3,5 Prozent

**Arbeitskräfteüberlassung:** KV-Löhne +2,3 Prozent, neuer Mindestlohn 2.326,86 Euro; Überzahlung des Grundlohnes bleibt aufrecht; Regelung für auswärtige Arbeiten: Taggeld 30 Euro, Nächtigungsgeld 17 Euro

**Bekleidungs-, Textil- und Kürschner- und Gerbergewerbe:** KV-Löhne +3,2 Prozent, neue Mindestlöhne 1.944,65 Euro (Bekleidungsgewerbe, Kürschner- und Gerbergewerbe), 1.948,12 Euro (Textilgewerbe); Lehrlingseinkommen +3,2 Prozent; Ist-Lohnempfehlung; Zulagen, Zuschläge und Prämien +3,2 Prozent; 2.000 Euro Mindestlohn: Zielvereinbarung/Umsetzung bis zum 31.12.2026 weiterhin aufrecht

**Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie:** KV-Löhne +2,75 Prozent, neuer Mindestlohn 2.209,14 Euro; Lehrlingseinkommen +2,75 Prozent; Überzahlungen bleiben voll aufrecht; Dienstalterszulagen +2,75 Prozent, Zehrgelder +2,75 Prozent

**Großbäcker:** KV-Löhne +2,7 Prozent, neuer Mindestlohn 2.072,48 Euro; Lehrlingseinkommen +3,2 Prozent; Zulagen +2,7 Prozent

**Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie:** KV-Löhne +2,9 Prozent, neuer Mindestlohn 2.045,75 Euro (LK 5 bis zu 4 Wochen); Lehrlingseinkommen +3,4 Prozent; Begünstigungsklausel für die Beibehaltung bei Überzahlung

**Österreichische Bundesforste:** KV-Löhne +3,19 Prozent, neuer Mindestlohn 2.392,24 Euro; Lehrlingseinkommen +3,19 Prozent; Ist-Löhne +3,19 Prozent; Entschädigungen für Praktikant:innen, Ferialangestellte, Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter und sonstige Aushilfskräfte +3,19 Prozent

**Sattler- und Lederwarengewerbe:** KV-Löhne +3,2, neuer Mindestlohn 1.950,23 Euro; Lehrlingseinkommen +3,2 Prozent, gerundet auf den nächsten Euro; erneute Zusage der Zielvereinbarung von 2.000 Euro Mindestlohn zum 31.12.2026

**Süßwarenindustrie:** KV-Löhne +2,9 Prozent, neuer Mindestlohn 2.317,85 Euro; Lehrlingseinkommen +3,4 Prozent; Begünstigungsklausel für die Beibehaltung der Überzahlung; Dienstalterszulagen +2,9 Prozent; Alle Arbeiter:innen erhalten einmalig für das Jahr 2026: 8 Stunden zusätzliche Freizeit (bei Bestehen eines Zeitausgleichskontos) oder 1 Urlaubstag (kein Zeitausgleichskonto im Betrieb); Zusatz-KV für Freizeitoption

**Teigwarenindustrie:** KV-Löhne +2,7 Prozent, neuer Mindestlohn 2.014,02 Euro; Lehrlingseinkommen +2,7 Prozent; euromäßige Überzahlung bleibt aufrecht; Einmalzahlung 100 Euro; Dienstalterszulagen +2,7 Prozent

## Ab 1. Februar:

**Elektrizitätsversorgungsunternehmen:** KV-Löhne +2,8 Prozent, neuer Mindestlohn 2.616,03 Euro; Lehrlingseinkommen +2,8 Prozent; Ist-Löhne +2,8 Prozent; einmalige Mitarbeiter:innenprämie 400 Euro (Umwandlung in zwei Freizeittage per Betriebsvereinbarung möglich), Überleitungsausgleich +2,8 Prozent, Zulagen +2,8 Prozent, Kinderzulage +2,8 Prozent, Aufwandsentschädigungen +2,0 Prozent; Gesundheitstage: ab 40. Lebensjahr oder 20-jähriger Dienstzeit 1 Gesundheitstag, ab 45. und 50. Lebensjahr jeweils 1 zusätzlicher Gesundheitstag

**Fruchtsaftindustrie:** KV-Löhne +2,85 Prozent, neuer Mindestlohn 2.220,72 Euro; Lehrlingseinkommen +2,85 Prozent; Aufnahme in den Lohnvertrag: euromäßige Überzahlung bleibt aufrecht; Dienstalterszulagen +2,85 Prozent; Zehrgelder +2,85 Prozent; Begünstigungsklausel bleibt aufrecht

**Gewürzindustrie:** KV-Löhne +2,8 Prozent plus Aufrundung auf vollen Euro, neuer Mindestlohn 2.119,00 Euro; Lehrlingseinkommen +2,8 Prozent plus Aufrundung auf vollen Euro; euromäßige Überzahlung bleibt aufrecht; Dienstalterszulage +2,8 Prozent plus Aufrundung auf vollen Euro

**Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie:** KV-Löhne und Vorrückungsbeträge +3,2 Prozent, neuer Mindestlohn 2.744,90 Euro; Lehrlingseinkommen +3,2 Prozent; Ist-Löhne +3,2 Prozent; Einmalzahlung 400 Euro oder ein zusätzlicher Freizeittag, Zulagen und Trennungskostenentschädigungen +3,2 Prozent; Pflege- und Hospizkarenz, Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Menschen mit Behinderung, Flexibilisierung Prüfungsvorbereitung für Lehrlinge, Ermächtigung zu Betriebsvereinbarung Blaulichtorganisationen

Alle KV-Abschlüsse der PRO-GE: [www.lohnrunden.at](http://www.lohnrunden.at)



Finale der Frühjahrslohnrunde im Mai:  
Die Verhandlungen für die Beschäftigten  
der Glasindustrie.

### Inflation geht zurück

Die Inflationsrate – 2025 noch bei 3,6 Prozent im Jahresdurchschnitt – hat dafür zu Jahresanfang nachgelassen auf 2,0 Prozent im Jänner und 2,2 Prozent im Februar. „Dass die Inflationsbelastung endlich deutlich sinkt, ist erfreulich“, findet zwar auch Binder, allerdings lasten die Preissteigerungen der letzten Jahre immer noch auf den Geldbörsen der Menschen. „Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen deshalb faire Lohnerhöhungen“, gibt der PRO-GE Vorsitzende die Richtung für die KV-Verhandlungen vor. Besonderen Handlungsbedarf sieht Binder bei Beschäftigten mit geringem Einkommen, die am stärksten unter der Teuerung gelitten haben.

### Mehr Geld bei belastenden Arbeitszeiten

Auch wenn der Fokus auf Erhöhung der Löhne und Lehrlingseinkommen liegt, finden sich branchenabhängig auch andere Themen in

den Forderungsprogrammen der Gewerkschaften. Dazu zählen unter anderem eine bessere Bezahlung für sehr belastende Arbeitszeiten wie Schicht- und Nachtarbeit sowie eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche. Für Zweiteres gilt zumeist noch immer die zunehmend

---

„Nach wie vor ist die Stärkung der Kaufkraft wichtig – vor allem für niedrige Einkommen, die besonders stark unter der hohen Teuerung der letzten Jahre leiden.“

Reinhold Binder,  
PRO-GE Bundesvorsitzender

---

unrealistischer werdende Voraussetzung von 25 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber.

### Klares Nein zu Nulllohnstunden

Die Gewerkschaften erwarten im heurigen KV-Frühling sehr intensive Verhandlungen. Möglichen Nulllohnstunden-Fantasien erteilt der

PRO-GE Vorsitzende bereits jetzt eine klare Absage: „Es geht um Wertschätzung der Leistungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Daher Ja zu Kollektivvertragsverhandlungen auf Augenhöhe. Aber ein klares Nein zu respektlosen Nulllohnstunden-Forderungen.“

### Gemeinsam die Herausforderung meistern

Schlussendlich werde es einmal mehr auf die Unterstützung aus den Belegschaften ankommen. „Wir haben schon oft bewiesen, dass wir gemeinsam mit den Beschäftigten und Betriebsrät:innen solche Herausforderungen meistern können und werden das auch heuer wieder schaffen“, zeigt sich Binder aber zuversichtlich.

**Die Frühjahrslohnrunde 2026 läuft bereits. Tagesaktuelle Berichterstattung dazu und zu allen weiteren KV-Verhandlungen der PRO-GE gibt es auf [www.proge.at](http://www.proge.at).**

# Schichtwechsel

Der Podcast der PRO-GE



**Du denkst, Gewerkschaft klingt trocken?** Dann hast du Schichtwechsel – den PRO-GE Podcast noch nicht gehört. Hier treffen starke Meinungen auf echte Erfahrung. Zwischen spannenden Einblicken in die Arbeitswelt, ehrlichen Geschichten und einer guten Portion Humor erfährst du Dinge, die dir sonst keiner erzählt. Schichtwechsel nimmt dich mit hinter die Kulissen der Arbeitswelt, Wirtschaft und Politik. Kritisch, inspirierend und unterhaltsam. Hier wird Klartext gesprochen: informativ und perfekt für die nächste Kaffeepause.

Jetzt Reinhören auf [www.proge.at](http://www.proge.at)!



## Trotz alledem

von Jean Ziegler



**Müssen wir** diese kannibalische Weltordnung weiterhin ertragen, in der die Oligarchen des globalisierten Finanzkapitals über Hunderte von Millionen im Elend lebender Menschen herrschen? Die Hoffnung jedenfalls lässt sich nicht unterdrücken, dass sich doch noch eine Zivilgesellschaft entwickelt, in der die Menschenrechte und das Selbstbestimmungsrecht der Völker gewahrt und

Gerechtigkeit und Solidarität mit den Armen und Schwachen geübt werden. Jean Ziegler, der unermüdliche Kämpfer gegen Elend und Unterdrückung, plädiert für einen machtvollen Aufstand des Gewissens und stellt uns die intellektuellen Waffen dafür zur Verfügung.

C. Bertelsmann Verlag 2025, 208 Seiten,  
ISBN: 978-3-570-10580-1

**Schick ein E-Mail mit deiner Anschrift an [presse@proge.at](mailto:presse@proge.at) und gewinne mit etwas Glück eines von zwei Exemplaren – Betreff: „Trotz alledem“.**

Wir gratulieren den Gewinner:innen von „Digitaler Kolonialismus“ der letzten Ausgabe: Andrea Lajza-Rehling und Stefan Kiesewetter.

Dieses und alle anderen Bücher kannst du auf [shop.factory.at](http://shop.factory.at) bestellen. Ab 30 Euro Gratisversand in Österreich.

## Solidarische Gemeinschaft

Wir stehen zusammen



**Ende 2025 hatte die PRO-GE 211.970 Mitglieder.** 14.639 davon waren jugendliche Mitglieder und Lehrlinge unter 19 Jahren. PRO-GE Mitglieder profitieren von einer starken Interessenvertretung in Betrieben und bei Kollektivvertragsverhandlungen. Die Gewerkschaft setzt sich für faire Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze ein.

Viele Verbesserungen, die heute selbstverständlich erscheinen – etwa geregelte Arbeitszeiten oder höhere Löhne – sind das Ergebnis gewerkschaftlicher Arbeit.

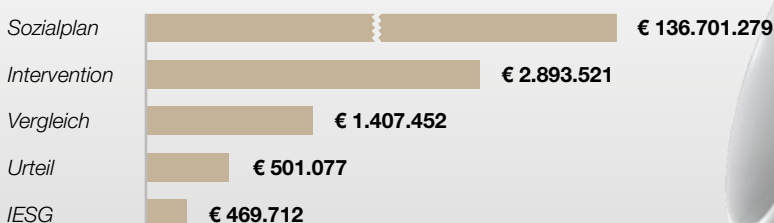
# Sicherheit, wenns darauf ankommt!

## 2025 GEMEINSAM ERREICHT

### PRO-GE Rechtsschutz: 142 Millionen Euro

Dass sich kostenloser Rechtsschutz bezahlt macht, zeigt sich jedes Jahr aufs Neue in unserer Rechtsschutzbilanz. **141.973.000 Euro** hat die PRO-GE für ihre Mitglieder im vergangenen Jahr herausgeholt.

Den größten Teil von rund **137 Millionen Euro** machten gut ausverhandelte **Sozialpläne** aus, mit denen Umschulungen, Ausbildungen, Arbeitsstiftungen oder freiwillige Abfertigungen für gekündigte Beschäftigte finanziert werden. Zahlungen in Höhe von etwa **4,3 Millionen Euro** wurden durch außergerichtliche **Interventionen und Vergleiche** erreicht. Je eine halbe Million Euro entfielen auf **Gerichtsurteile** und Zahlungen aus dem **Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz**.

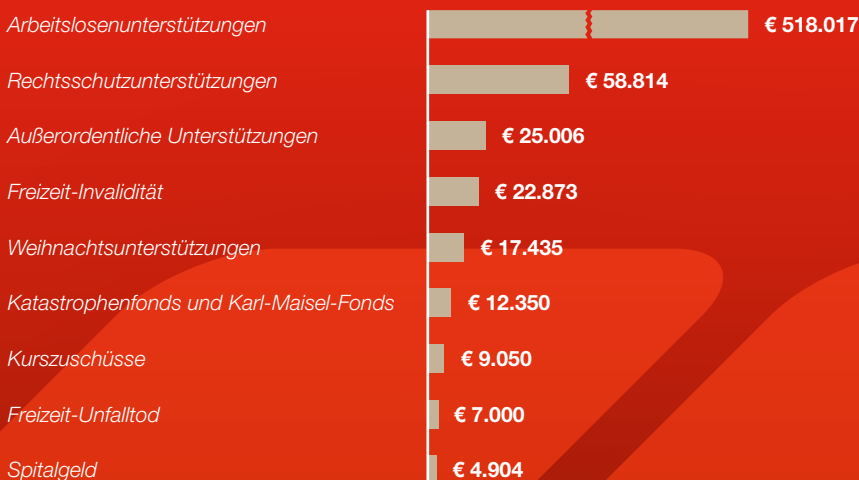


- \* Ein **Sozialplan** wird ausverhandelt, wenn ein Betrieb schließt oder viele Mitarbeiter:innen ihre Arbeit verlieren.
- \* **Intervention** und **Vergleich**: Zahlungen aufgrund einer außergerichtlichen Einigung
- \* **Urteil**: Vor Gericht erstrittene Summe
- \* **IESG**: Zahlungen nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (z. B. ausstehende Löhne bei Insolvenz des Unternehmens)



### 760.000 Euro Unterstützungen

Ob Arbeitslosenunterstützung, außerordentliche Unterstützungen oder bei Todesfällen: Die PRO-GE hilft Mitgliedern in schwierigen Lebenslagen – 2025 mit einer Gesamtsumme von **760.000 Euro**.



### 1,6 Milliarden Euro Lohnzuwachs

Für eine halbe Million Arbeiter:innen und Lehrlinge gilt einer der 121 Kollektivverträge, die von der PRO-GE verhandelt werden. Durch die Lohnabschlüsse 2025 wurde die unglaubliche Summe von rund 1,6 Milliarden Euro Lohnzuwachs erreicht.

In mehreren Kollektivverträgen wurden die Lehrlingseinkommen weit überdurchschnittlich erhöht und zusätzliche freie Tage bzw. eine leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche ausverhandelt. Im Metallgewerbe erhalten die Lehrlinge bis zum 3. Lehrjahr außerdem die Kosten für das Klimaticket vom Betrieb rückerstattet.

Kontakt zur Unterstützungsabteilung und alle Unterstützungsleistungen der PRO-GE findest du hier.



Weitere spannende Einblicke in unsere Leistungsbilanz 2025 findest du hier.





Im Vergleich zu 2024 gibt es rund 1.000 Lehrbetriebe weniger.

# Leere bei der Lehre

Die Zahl der Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, sinkt dramatisch. Ein Ausbildungsfonds könnte Abhilfe schaffen.

Die Situation am Lehrlingsmarkt ist alarmierend. Laut der WKO-Lehrlingsstatistik für 2025 ist die Anzahl der Lehrbetriebe in Österreich im Vergleich zum Vorjahr um 3,8 Prozent zurückgegangen.

## Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit

Dabei ist der immer größer werdende Bedarf an Fachkräften eine zentrale Zukunftsfrage für die heimische Wirtschaft. Ohne Gegenmaßnahmen könnte sich der Fachkräftemangel sogar negativ auf das Wirtschaftswachstum auswirken. Mit den Pensio-

nierungen der geburtenstarken Jahrgänge geht immenses Know-how verloren. Darüber hinaus braucht die Wirtschaft auch Fachkräfte, die die Zukunftstechnologien beherrschen, um die Innovationskraft zu erhalten und im internationalen Wettbewerb mithalten zu können.

## Jede 7. Lehrstelle in der Industrie gestrichen

Wird jetzt nicht gegengesteuert, wird sich die Situation in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen. Denn allein in der Sparte „Industrie“ beträgt das Minus an Lehr-

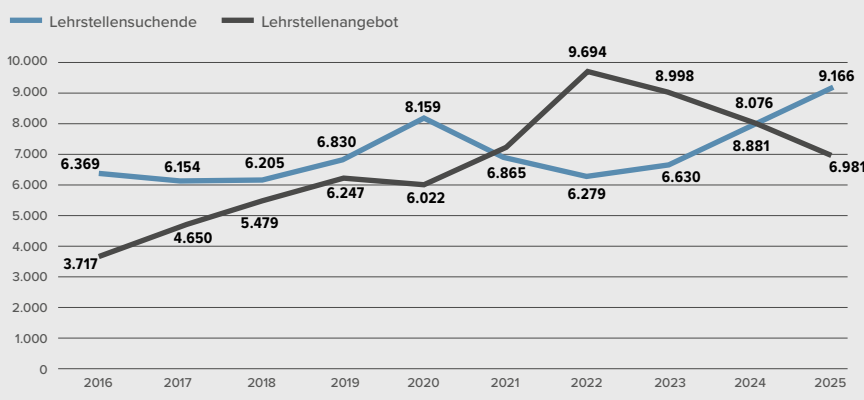
lingen im ersten Lehrjahr dramatische 14 Prozent. „Jede 7. Lehrstelle in Österreichs Industriebetrieben wurde 2025 gestrichen. Mit diesem Verhalten sägt die Wirtschaft an dem Ast, auf dem sie eigentlich sitzt“, betont der Bundesvorsitzende der PRO-GE, Reinhold Binder, und kritisiert die Kurzsichtigkeit vieler Unternehmen: „Jeder Fußballverein, jede Blasmusikkapelle oder jede andere Organisation weiß, warum sie Nachwuchsarbeit betreibt. Ohne Jugend, keine Zukunft. Ohne Lehrstellen, keine Fachkräfte!“

## Mehr Gerechtigkeit in der Lehrausbildung

Um wieder mehr Unternehmen zu motivieren, Lehrlinge auszubilden, schlägt der PRO-GE Vorsitzende einen Ausbildungsfonds vor. Dieser Fonds soll von jenen Betrieben gespeist werden, die sich nicht an der Lehrlingsausbildung beteiligen, und dies, obwohl sie es könnten. Vorbildliche Betriebe, die in die Zukunft junger Menschen investieren und eine hochqualitative Ausbildung anbieten, würden davon profitieren. Reflexhaft wurde dieser Vorschlag von der Wirtschaftskammer zurückgewiesen und als Strafsteuer verunglimpft. „Bei diesem Vorschlag geht es aber nicht um Strafen, sondern schlicht darum, mehr Gerechtigkeit in die Lehrlingsausbildung zu bringen. Und das müsste eigentlich auch im Sinne der Wirtschaft sein“, sagt Binder.

## Lehrstellenlücke/-überhang im Jahresdurchschnitt

Nach einem Lehrstellenüberhang in den Jahren 2021 bis 2024 riss im Jahr 2025 wieder eine besorgniserregende Lehrstellenlücke auf.



# Wenn Ausbildung gelingt

Eine gute Lehre eröffnet jungen Menschen viele Wege. Doch damit das gelingt, braucht es klare Regeln und Betriebe, die Ausbildung ernst nehmen.



© MONKEY BUSINESS/ISTOCK.COM

Wer gut ausgebildet wird, kann Karriere machen – vom Lehrling bis zum Meister.

**A**ls Marco seine Lehre beginnt, weiß er: Das ist seine Chance. Er will seinen Beruf von Grund auf lernen, gut werden in dem, was er macht. Im Betrieb bekommt er klare Anleitungen. Sein Ausbilder nimmt sich Zeit. Fehler machen darf er, Fragen stellen sowieso. Schritt für Schritt wächst er in seine Aufgaben hinein. „So entsteht Selbstvertrauen, Können, und so entstehen Karrieren“, sagt Laura Zandonella, stv. Bundesjugendvorsitzende des ÖGB.

## Investition in die Zukunft

Eine gute Lehre ist ein starkes Fundament, sie eröffnet Möglichkeiten – von der Facharbeiterin bis zur Meisterprüfung, vom Spezialisten zur Führungskraft. Viele Wege stehen offen, wenn die Ausbildung stimmt.

Was es dafür braucht, ist kein Geheimnis: Betriebe, die Verantwortung übernehmen. Zeit zum Lernen. Aufgaben, die wirklich zum Berufsbild passen, Respekt im Umgang.

## Stimmen aus der Lehre

Diese Originalzitate aus dem Lehrlingsmonitor zeigen, welche Aufgaben Lehrlinge oft übernehmen müssen, obwohl sie nicht Teil der Ausbildung sind.

### „Schuhe putzen vom Chef.“

LEHRLING,  
ZAHNÄRZTLICHE FACHASSISTENZ

### „Für den Chef einkaufen gehen.“

LEHRLING,  
GROSSHANDELSKAUFMANN/-FRAU

### „Für die Schichtarbeiter Jause holen, Putzmaschine fahren, zusammenkehren.“

LEHRLING, PAPIERTECHNIK

Befragt wurden mehr als  
6.000 Lehrlinge.

Mehr Zitate und alle Ergebnisse  
des ÖGB/AK-Lehrlingsmonitors:

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

## Zwischen Anspruch und Realität

Doch eine gute Ausbildung hängt noch immer stark vom einzelnen Betrieb ab. Der neue Lehrlingsmonitor von ÖGB und AK zeigt: Rund zwei von drei Lehrlingen arbeiten unter schlechten oder sehr schlechten Bedingungen. Viele wurden im Betrieb schon schlecht behandelt oder müssen regelmäßig Tätigkeiten erledigen, die nichts mit ihrer Ausbildung zu tun haben.

„Gute Ausbildung ist kein Privileg, sie ist ein Recht – und darf nicht vom Zufall abhängen“, betont Zandonella. Genau deshalb sagt der ÖGB ganz klar: Es braucht verbindliche Qualitätsstandards, wirksame Kontrollen und einen Ausbildungsfonds. „Betriebe, die könnten, aber nicht ausbilden, sollen in diesen einzahlen. Und jene, die gut ausbilden, sollen unterstützt werden“, fordert die Gewerkschafterin.

## Es liegt nicht an den Jugendlichen

Seit Jahren heißt es aus der Wirtschaft, man finde keine Lehrlinge. Aber gleichzeitig bilden immer weniger Betriebe aus. Die Zahl der Lehrstellen ist in den vergangenen Jahren deutlich gesunken, und das, obwohl Tausende junge Menschen einen Ausbildungsplatz suchen. „Das Problem sind nicht die Jugendlichen, sondern jene Betriebe, die ihrer Verantwortung nicht nachkommen“, betont Zandonella.

Eines ist klar: Wer heute nicht ausgebildet oder schlechte Bedingungen bietet, darf morgen nicht über fehlende Fachkräfte klagen.

# Sozialstaat = unser Sicherheitsnetz

Warum Sozialleistungen keine Almosen sind – und was hinter der Debatte um Lohnnebenkosten steckt.



© YINGYAPUMI/ADOBESTOCK.COM

**A**ls Martin am Freitag die Kündigung bekommt, bricht für ihn erst einmal eine Welt zusammen. 18 Jahre im Betrieb, zwei Kinder, Kredit für die Wohnungseinrichtung. Wie geht es weiter? Wie lange reicht das Ersparte? Doch Martin steht nicht vor dem Nichts: Er bekommt Arbeitslosengeld, kann den Kredit vorerst weiterbezahlen, die Krankenversicherung bleibt. Genau das zeigt, was der Sozialstaat bedeutet – für Martin in seiner Notlage und für uns alle: medizinische Versorgung, Arbeitslosengeld, Pensionen oder Unterstützung bei Pflege – Leistungen, die wir jeden Tag spüren.

## Ein Netz, das trägt

Was für Martin in seiner Situation selbstverständlich wirkt, ist das Ergebnis eines starken Sozialstaats.

Wenn Menschen ihren Job verlieren, krank werden oder im Alter nicht mehr arbeiten können, sorgt unser Sozialstaat dafür, dass niemand plötzlich ohne Einkommen dasteht. Das schützt nicht nur Einzelne, es hält unsere Gesellschaft zusammen und hilft auch der Wirtschaft ums Eck.

## Wer zahlt (zu wenig)?

Finanziert wird unser Sozialstaat durch Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern. Ein Teil der Sozialversicherungsbeiträge stammt von Arbeitnehmer:innen, ein relevanter Teil kommt aber von den Arbeitgebern – das sind die sogenannten Lohnnebenkosten. Den größten Anteil am Steueraufkommen leisten Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen – bei jeder Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung und bei jedem

Einkauf mit der Mehrwertsteuer. Das Prinzip unseres Sozialstaats heißt Solidarität: Viele zahlen nach ihren Möglichkeiten ein, niemand wird in einer Notlage alleingelassen. Wer (zu) wenig zahlt? Vermögende – und das, obwohl sie sich mehr leisten könnten.

## Gefährliche Debatte

Damit unser System funktioniert, braucht es ausreichend Mittel. Trotzdem wird immer wieder gefordert, die Lohnnebenkosten zu senken. Klingt harmlos – ist es aber nicht. Vielmehr bedeutet es: weniger Geld für Pensionen, Krankenversicherung oder Arbeitslosenversicherung. Kurz gesagt: Es fließt weniger Geld in den Sozialstaat – und damit gibt es langfristig auch weniger Leistungen für alle.

Mythos	Realität
„Der Sozialstaat ist für die Faulen.“	Alle profitieren – von der Geburt bis zur Pension.
„Der Staat zahlt das schon.“	Wir finanzieren den Sozialstaat – vor allem wir Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen.
„Weniger Lohnnebenkosten bringen mehr Gehalt bzw. Lohn.“	Nein, nicht automatisch, nur die Unternehmensgewinne wären damit sofort höher.

## Kein Sozialstaat – was dann?

Ohne Sozialstaat würden uns die großen Lebensrisiken wie zum Beispiel Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit mit voller Härte treffen:

- Eine Operation kostet Tausende Euro.
- Wer seinen Job verliert, hat kein Einkommen mehr.
- Bildung und Pflege sind dann unbezahlbar.
- Im Alter droht ein Leben in Armut.

Was Martin passiert ist, kann jede:n treffen. Und genau dafür gibt es unseren Sozialstaat. Er ist kein Geschenk, sondern ein Sicherheitsnetz für uns alle. So unverzichtbar wie Rettung, Feuerwehr und Trinkwasser. Mehr: [oegb.at/soziale-gerechtigkeit](http://oegb.at/soziale-gerechtigkeit)

# Arbeit zahlt, Vermögen kaum

ÖGB Bundesgeschäftsführerin Helene Schubert erklärt, warum es Vermögens- und Erbschaftssteuern braucht und nur Superreiche betroffen wären.

## Der ÖGB fordert Vermögens- und Erbschaftssteuern.

### Warum?

In Österreich werden vor allem Einkommen aus Arbeit stark besteuert. Wer arbeitet, zahlt den größten Teil der Steuern. Rund acht von zehn Euro an Steuern und Abgaben kommen von Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen. Steuern auf Vermögen tragen nicht einmal zehn Cent bei.



„Acht von zehn Euro an Steuern und Abgaben kommen von Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen. Steuern auf Vermögen tragen nicht einmal zehn Cent bei.“

**Helene Schubert,**  
ÖGB Bundesgeschäftsführerin

## Wie ungleich ist Vermögen in Österreich verteilt?

Sehr ungleich. Das reichste Prozent – rund 40.000 Haushalte – besitzt bis zur Hälfte des gesamten Vermögens. Die drei reichsten Familien haben mehr Vermögen als die Hälfte der Bevölkerung. Trotzdem werden große Vermögen kaum besteuert: 2024 kam weniger als ein Prozent der Steuereinnahmen aus Vermögen. Dazu kommt: In den nächsten 25 Jahren werden rund 800 Milliarden Euro vererbt, völlig steuerfrei.

## Was fordert der ÖGB konkret?

Steuern auf sehr große Vermögen und Erbschaften. Das eigene Einfamilienhaus, die Eigentumswohnung oder das Sparbuch der Oma wären durch hohe Freibeträge geschützt. Nur Millionenerb:innen wären betroffen.

## Was würde sich dadurch ändern?

Solche Steuern könnten bis zu neun Milliarden Euro pro Jahr bringen. Geld, das dringend gebraucht wird, etwa für Pflege, Bildung, leistbares Wohnen oder öffentlichen Verkehr.

**Die Einnahmen aus vermögensbezogenen Steuern sind in Österreich so niedrig wie noch nie.**

**0,98 %**

Einnahmen aus vermögensbezogenen Steuern



Quelle: OECD 2024, eigene Darstellung.



© TINA SCHÖN

## Finger weg von den Lohnnebenkosten!

Lohn oder Gehalt bei Insolvenz? Pension? Krankenstand? Arbeitslosengeld? Pflegeurlaub? All diese wichtigen Leistungen werden aus dem Topf der Lohnnebenkosten mitfinanziert.

Trotz nach wie vor hoher Inflation und zunehmender Insolvenzen werden weiterhin gebetsmühlenartig Senkungen der Lohnnebenkosten gefordert. Die Gewerkschaften wehren sich vehement dagegen. Sieben Senkungen in den vergangenen zehn Jahren zeigen: Für Beschäftigte ist dabei nichts herausgekommen.

Besonders perfid ist die Argumentation mancher Befürworter:innen, die wider besseres Wissen behaupten, eine Senkung würde den „Faktor Arbeit“ entlasten und für „mehr Netto vom Brutto“ sorgen. Das klingt vielleicht gut, ist aber schlichtweg falsch. Kein einziger Cent mehr landet dadurch auf dem Lohnzettel.

Wer Lohnnebenkosten senkt, erhöht keine Löhne. Wer Löhne erhöhen will, kann das bei Kollektivvertragsverhandlungen beweisen.

Lohnnebenkosten sind auch kein Gnadenakt der Arbeitgeber, sondern Zahlungen, die Beschäftigte hart erarbeitet haben. Wer Sozialleistungen kürzen will, soll es ehrlich sagen. Aber Finger weg von den Lohnnebenkosten!

**WOLFGANG KATZIAN**  
ÖGB-PRÄSIDENT

## Sicherheit am Arbeitsplatz



200 Teilnehmer:innen bei der PRO-GE Veranstaltung „Gewaltschutz im Betrieb“ in Graz

# Gewaltschutz im Betrieb

**Ein gewaltfreier Arbeitsplatz ist kein Privileg, sondern ein Recht. Achtsamkeit, Zivilcourage und die konsequente Nutzung betrieblicher Schutzmaßnahmen tragen dazu bei, Gewalt zu verhindern.**

**G**ewalt am Arbeitsplatz ist kein Randphänomen, sondern leider eine ernst zu nehmende Realität in den Betrieben. Dabei reicht das Spektrum von verbalen Entgleisungen bis hin zu schweren tätlichen Angriffen. Laut Statistik sind 3,1 Prozent der Männer und 3,3 Prozent der Frauen von Belästigung oder Mobbing betroffen. Aber die Dunkelziffer ist deutlich höher, zumal Betroffene

aus Scham oder aus Angst vor beruflichen Konsequenzen Vorfälle nicht melden.

Doch Gewalt ist kein Schicksal, das man hinnehmen muss. Präventive Konzepte und gezielte Deeskalationsstrategien können den Arbeitsplatz zu einem sichereren Ort machen. Gerade hier kommt Betriebsrät:innen eine entschei-

dende Rolle zu: Sie können Vertrauen schaffen und als treibende Kraft für Schutz und Prävention im Unternehmen wirken. Aus diesem Grund ist Gewaltschutz ein Schwerpunktthema der PRO-GE. Der Auftakt dazu fand Ende Jänner in Graz statt. Rund 200 Betriebsrät:innen nahmen an der Veranstaltung „Gewaltschutz im Betrieb – Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrät:innen“ teil. Ziel der Veranstaltung der PRO-GE Frauenorganisation und der AK Steiermark war es, über Gewalt in der Arbeitswelt zu informieren und Handlungsschritte für den Ernstfall zu vermitteln. „Für uns ist Gewaltprävention kein Frauenthema, sondern eine gesamtgesellschaftliche Verant-



„Klare Strukturen schaffen, wie mit Konflikten und Übergriffen umgegangen wird.“

**Elfriede Schober,**  
PRO-GE Bundesfrauenvorsitzende

wortung. Prävention bedeutet, früh hinzuschauen, Führungskräfte zu sensibilisieren und klare Strukturen zu schaffen, wie mit Konflikten und Übergriffen umgegangen wird“, erklärte dazu Bundesfrauenvorsitzende Elfriede Schober.

### Beispiele für Gewalt am Arbeitsplatz

#### Psychische Gewalt

- › Verbale Beleidigungen, Beschimpfungen
- › Unter-Druck-Setzen, Erpressungen
- › Belästigungen
- › Bedrohen, Einschüchtern
- › Demütigungen
- › Soziale Isolation
- › Absichtliches Ignorieren

#### Körperliche Gewalt

- › Schlagen
- › Werfen von Gegenständen
- › Stoßen
- › Beißen
- › Körperliches Bedrängen sowie Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- › Würgen
- › Anwendung von Waffengewalt

### Die vielen Gesichter der Gewalt

Gewalt im Betrieb lässt sich grundsätzlich in zwei Kategorien unterteilen: interne Gewalt, die von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten ausgeht, und externe Gewalt, die etwa durch Kundinnen und Kunden verübt wird. Psychische Gewalt beginnt oft schleichend mit Beleidigungen, sozialer Isolation oder dem absichtlichen Vorenthalten von Informationen. Mobbing ist

hierbei ein systematischer Prozess, der über einen längeren Zeitraum erfolgt und darauf abzielt, die betroffene Person auszugrenzen oder zur Kündigung zu drängen. Auch sexuelle Belästigung und Stalking sind Formen der Gewalt, die die Würde und Gesundheit der Betroffenen massiv beeinträchtigen. Seit 2006 schützt in Österreich zudem das „Anti-Stalking-Gesetz“ vor beharrlicher Verfolgung, die auch vor dem

Werkstor nicht haltmachen muss. „Es braucht mehr Sensibilisierung im Betrieb, klare Ansprechpersonen und vor allem gezielte Schulungen im Bereich Gewaltschutz“, forderte Robert Fauland, Betriebsratsvorsitzender TDK Electronics, bei der Tagung mit Hinweis darauf, dass viele Betroffene sich nicht trauen, Gewalt oder Übergriffe zu melden. Diese Hemmschwelle müsse dringend abgebaut werden.

ob ein Gewaltrisiko besteht und welche Schutzmaßnahmen – etwa bessere Beleuchtung oder Deeskalationsschulungen – notwendig sind. Auch eine Betriebsvereinbarung zur Gewaltprävention kann die Sicherheit deutlich erhöhen. Sie beinhaltet eine klare Positionierung gegen Gewalt, gilt für alle Beschäftigten, definiert unter anderem Beschwerdewege, Ansprechpersonen und Sanktionen für Verursacher.

Für Arbeitnehmer:innen

### So schützt du dich und andere!

Das frühzeitige Hinschauen, Benennen und Dokumentieren sind enorm wichtig, damit Übergriffe und Gewalt in einem Betrieb oder im Außendienst nicht eskalieren.

**Grenzen setzen:** Signalisiere Grenzüberschreitungen sofort und unmissverständlich.

**Verantwortung übernehmen:** Schau nicht weg, wenn Kolleginnen und Kollegen angegriffen werden.

**Dokumentation nutzen:** Führe bei Mobbing oder Stalking ein genaues Tagebuch (Datum, Uhrzeit, Vorfall, Zeugen).

**Vertrauenspersonen informieren:** Wende dich frühzeitig an den Betriebsrat, Vorgesetzte, die Sicherheitsvertrauensperson oder externe Beratungsstellen.

**Professionelle Hilfe suchen:** Wenn du Opfer von Gewalt wurdest, nimm psychologische Hilfe oder juristische Beratung in Anspruch. Niemand muss traumatische Erlebnisse alleine verarbeiten.

### Verantwortung der Arbeitgeber

Oft erhöhen Zeitdruck, knappe Personalressourcen, mangelnde Kommunikation oder Angst um den Arbeitsplatz das Konfliktpotenzial.



„Es braucht Ansprechpersonen und Schulungen im Bereich Gewaltschutz.“

Robert Fauland,  
Betriebsratsvorsitzender TDK Electronics

Bei Kundinnen und Kunden kann Aggression häufig eine Reaktion auf Stress oder das Gefühl von Machtlosigkeit sein. „Es ist wichtig, frühzeitig gegenzusteuern. Unternehmen, die auf Prävention setzen, tragen auch zu einem respektvollen Betriebsklima bei“, betonte Bundesvorsitzender Reinhold Binder.

### Ansprechpersonen definieren

Arbeitgeber:innen müssen die Gesundheit, Würde und Sicherheit ihrer Angestellten schützen. Dies ergibt sich unter anderem aus der Fürsorgepflicht und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Ein zentrales Instrument ist hierbei die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen, bei der geprüft werden muss,

Für Betriebe

### Das STOP-Prinzip

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Beschäftigte vor Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen. Welche zum Einsatz kommen könnten, wird durch das STOP-Prinzip ermittelt. Bei diesem hat die Substitution Vorrang vor technischen Maßnahmen, gefolgt von organisatorischen und personenbezogenen.

#### S – Substitution

z. B. Vermeidung von Alleinarbeit, Vermeidung von Schichten und Arbeiten, in und bei denen es immer wieder zu Gewalt kommt

#### T – Technische Maßnahmen

z. B. räumliche Sicherheitsvorkehrungen wie Zutrittsregelungen, gute Beleuchtung auf Parkplätzen, an Zugangstüren

#### O – Organisatorische Maßnahmen

z. B. geregelte Beschwerdewege, klare Zuständigkeiten, angemessene Personalbesetzung

#### P – Persönliche Schutzmaßnahmen

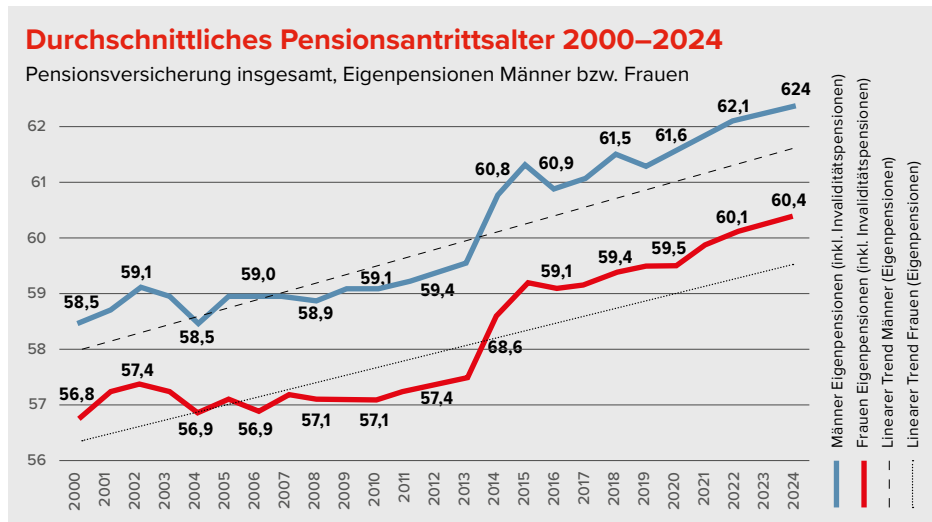
z. B. Schulungen & Ausbildung, Deeskalations- oder Stress-training



# Arbeitsplätze schaffen statt Pensionsalter anheben

In der Debatte um das Pensionssystem wird oft eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters auf bis zu 70 Jahre gefordert. Für die Finanzierbarkeit der Pensionen ist aber nicht ein höheres Antrittsalter entscheidend, sondern Beschäftigung. Ein Blick in die Betriebe zeigt: Tausende Unternehmen beschäftigen keinen einzigen Menschen über 60 Jahre.

**M**ehr als 110.000 Menschen ab 50 sind arbeitslos. „Es gibt eine große Gruppe von Menschen ab 50, die arbeiten wollen und auch noch nicht im Pensionsalter sind – aber keinen Arbeitsplatz finden. Wenn wir das faktische Pensionsantrittsalter anheben wollen, müssen diese Menschen echte Chancen am Arbeitsmarkt bekommen. Die Diskussion zur Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters ignoriert diese Realität“, sagt PRO-GE Bundespensionist:innenvorsitzende Monika Kemperle. Das tatsächliche Pensionsantrittsalter ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Bei Männern kletterte es seit dem Jahr 2000 von 58,5 auf 62,4 Jahre, bei Frauen von 56,8 auf 60,4 Jahre. Allein im letzten Jahrzehnt betrug der Anstieg drei Jahre. Dennoch bleibt eine gewaltige Lücke: Bis zum Jahr 2030 müssen laut Prognosen zusätzlich über 100.000 Menschen in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen beschäftigt werden.



## Die „Null-Quote“

Die Wirtschaft scheint auf diese Herausforderung kaum vorbereitet zu sein. Aktuelle Daten zeigen ein ernüchterndes Bild: Rund 30 Prozent der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten haben keine:n einzige:n Mitarbeiter:in über 60. Sogar 150 Großbetriebe mit mehr als 100 Mitarbeiter:innen verzichten komplett auf die Erfahrung der Generation 60 plus. Der größte Betrieb ohne ältere Arbeitnehmer:innen zählt sogar mehr als 700 Beschäftigte.

## Bonus-Malus-System als Lösungsweg

Um diesen Zustand zu ändern, fordern Gewerkschaften und AK ein Umdenken durch ein Bonus-Malus-System. Betriebe, die eine branchenspezifische Zielquote an älteren Beschäftigten erreichen, sollen belohnt werden. Jene, die ältere Menschen systematisch vor der Pension in die Arbeitslosigkeit abschieben, sollen einen Ausgleichs-

betrag leisten. Finanziert werden könnte dies kostenneutral: Bisher erhalten Betriebe für über 60-Jährige Befreiungen bei Sozialbeiträgen, was oft wirkungslos verpufft. Diese rund eine Milliarde Euro sollte in die Förderung altersgerechter Arbeitsplätze und Prävention fließen. Denn ein längeres Arbeitsleben setzt voraus, dass die Bedingungen stimmen. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer:innen bezweifelt derzeit, den Beruf bis 65 ausüben zu können.

### Fakten-Box:

- › Drei von zehn der ca. 25.000 mittleren und größeren Betriebe beschäftigen keine:n 60- bis 64-Jährige:n.
- › Ein Drittel der Frauen geht nicht aus der Erwerbstätigkeit in Pension.
- › Nur sechs von zehn Arbeitnehmer:innen glauben, dass sie ihren Job bis zur Pension durchhalten können.

# Gewerkschaften unter Druck

Unter dem Titel „Die unbekannte Seite der Türkei – Arbeitswelt, Gewerkschaft und Arbeitnehmer:innenrechte“ fand Anfang Februar eine besondere Veranstaltung statt. Zu Gast war der Präsident der türkischen Metallergewerkschaft Birleşik Metal-İş, Özkan Atar.



Özkan Atar: „Wir fühlen uns nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet. Nicht dem Staat und nicht dem Kapital.“

**D**ie Türkei hinkt Europa 50 Jahre hinterher“, betonte Atar in Bezug auf die Organisation von Arbeitnehmer:innen. Erst 1947 wurde ein Gesetz erlassen, das die Arbeit der Gewerkschaften mit Einschränkungen legalisierte. 1952 folgte die Gründung des Dachverbandes der Industriegewerkschaften Türk-İş, der aber regierungstreu agierte. In den 1960er-Jahren gab es für die Arbeitnehmer:innen Verbesserungen, Arbeitsrechte und ein Streikrecht wurden etabliert. Innerhalb des Dachverbandes wuchs jedoch die Unzufriedenheit mit der regierungsfreundlichen Linie, zahlreiche Funktionär:innen traten aus und gründeten 1967 den linken Dachverband DISK, dem auch Birleşik Metal-İş angehört.

## Zäsur durch Militärputsch

Bis 1980 habe die DISK viel erreicht, erklärte Atar, dann putschte sich allerdings das Militär an die Macht. Er zeigte sich davon überzeugt, dass die erstarkende Gewerkschaftsbewegung ein Grund für den Putsch war: „Für Regierende und Kapita-

listen waren die Erfolge der Gewerkschaften schlicht zu viel.“ Darauf weist auch der Mord an Kemal Türkler, dem ersten Präsidenten der DISK, einige Wochen vor dem Putsch hin.

## Verbot bis 1992

Nach der Machtübernahme durch das Militär folgte das Verbot der DISK und Tausende Mitglieder wurden zum Tode verurteilt beziehungsweise durch Paramilitärs mit dem Tod bedroht. Erst 1992 konnte die DISK ihre Arbeit wieder aufnehmen. „Wir fühlen uns nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet. Nicht dem Staat und nicht dem Kapital“, definierte Atar die Ausrichtung seines Dachverbandes und seiner Gewerkschaft.

## Problem Verteilungsgerechtigkeit

Aber auch zu aktuellen Entwicklungen in der Türkei nahm der Gewerkschaftsvorsitzende Stellung. Besonders belastend sei die Entwicklung der Inflation – 2022 lag sie bei über 80 Prozent. Dies

habe die in der Türkei ohnehin sehr komplizierten Lohnverhandlungen noch weiter erschwert, denn, so Atar, „wenn wir mit einer Verhandlung fertig sind, ist das, was wir ausverhandelt haben, nichts mehr wert“. In der Türkei unterliegen nur sieben Prozent der Beschäftigten einem Kollektivvertrag, zehn Prozent sind Mitglied in einer Gewerkschaft. Dies hänge auch damit zusammen, dass auf Gewerkschaften immer noch ein großer Druck ausgeübt wird, erläuterte Atar. Die Türkei sei ein Land, in dem man für ein Social Media Posting verhaftet werden kann, und es gebe Menschen, die seit 15 oder 20 Jahren im Gefängnis sitzen und auf ein Urteil warten.

Insgesamt sei die Verteilungsgerechtigkeit ein großes Problem in der Türkei. Der durchschnittliche Jahresbruttoverdienst liege bei lediglich 15.000 Euro, durch die enorme Teuerung werde das Leben immer unleistbarer. „Erdogan macht daher auf starken Mann, um die sozialen Probleme zu überspielen“, sagte Atar.

# Wertschöpfung muss in Europa bleiben!

Die EU muss unabhängiger werden und ihre Industriearbeitsplätze schützen. Über öffentliche Vergaben kann das gelingen.

**B**ereits seit Monaten erheben Gewerkschaften die Forderung nach einer „Made in Europe“-Strategie. Die EU-Staaten sollen im Zuge der öffentlichen Auftragsvergabe darauf achten, dass ein bestimmter Anteil der Produkte aus europäischer Fertigung, genauer gesagt aus Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, stammt. „Wo unsere Steuern drinnen sind, muss auch Europa drinnen sein“, sagt dazu PRO-GE-Chef Reinhold Binder. Dadurch könne der Industriestandort gestärkt, Arbeitsplätze gehalten und Abhängigkeiten von unsicheren Handelspartnern reduziert werden. Nun hat auch die EU-Kommission die Wichtigkeit erkannt und einen Vorschlag präsentiert.

## Binnenmarkt stärken

Auch beim diesjährigen Treffen der „Wiener Memorandum“-Gruppe wurde auf eine „Made in Europe“-Strategie und die Stärkung des EU-Binnenmarkts gepocht. Die Spitzen von Gewerkschaften aus Österreich (PRO-GE), Deutschland (IG Metall Bayern), der Slowakei (OZ KOVO), Slowenien (SKEI), Ungarn (VASAS) und der Tschechischen



Gewerkschafter:innen aus Österreich und fünf Nachbarländern trafen sich auch heuer zu industriepolitischen Gesprächen in Wien. Im Mittelpunkt stand die Stärkung des EU-Binnenmarktes.

Republik (OS KOVO) trafen sich Anfang März in Wien zum Austausch. In einer Erklärung hielt man fest, dass im Rahmen von „Made in Europe“ auf den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze geachtet werden muss. Zudem forderte man die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie mit der Stärkung der Branchenkollektivverträge.

## Arbeitsmarkt

# Frauen-Turbo für Österreichs Industrie

Qualifizierung ermöglicht bessere Einkommen und berufliche Aufstiegschancen.

**Ö**sterreich muss endlich den Frauen-Turbo am Arbeitsmarkt zünden, und ein Lehrabschluss ist die beste Basis dafür, damit ungelernte oder angelesene Mitarbeiterinnen zu Facharbeiterinnen werden“, sagt PRO-GE Frauenvorsitzende Elfriede Schober. Bereits jetzt würden in den Werkshallen immer mehr Frauen ar-

beiten. Allerdings würden viele Frauen erst später aus anderen Branchen in die Industrie wechseln. Zudem sei der Anteil von Frauen, die über einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, nach wie vor höher als bei den Männern.

### Was ist die Qualifizierungsoffensive?

Die neue Qualifizierungsoffensive richtet sich besonders an jene Arbeitnehmer:innen, die bereits in Betrieben arbeiten, jedoch keine oder eine nicht branchenspezifische Ausbildung haben. Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses und ohne finanzielle Einbußen soll die Offensive einen branchenspezifischen Lehrabschluss ermöglichen.

Die demografische Entwicklung und der immer größer werdende Bedarf an Fachkräften sind für Schober daher auch eine Chance für Frauen: „Unternehmen werden in Zukunft immer mehr Mitarbeiter:innen brauchen, die ausgebildet und qualifiziert sind. Die Betriebe können es sich nicht leisten, auf Frauen als Facharbeiterinnen zu verzichten.“ Die Qualifizierungsoffensive sei daher ein zentraler Baustein, um die Fachkräftelücke zu schließen und Frauen bessere Perspektiven und höhere Einkommen zu ermöglichen.



## PRO-GE am Eis

Sechs top motivierte Mannschaften haben sich beim 32. Eisstockturnier der Region Mittelkärnten am Eis gemessen – mit viel Ehrgeiz, guter Laune und der einen oder anderen ausgeklügelten Rutschpartie. Am Ende konnte sich die Mannschaft der Firma Karnerta durchsetzen und den Sieg nach Hause holen. Herzliche Gratulation an die Gewinner und ein großes Dankeschön an alle Teams für einen sportlichen und unterhaltsamen Turniertag!

## BR vor dem Vorhang: Ehrung für das Lebenswerk

Der Betriebsratsvorsitzende der Neuman Aluminium/Prefa, Josef Indra, wurde von der Arbeiterkammer Niederösterreich für sein beeindruckendes Lebenswerk geehrt. Seit Jahrzehnten prägte er die Betriebsratsarbeit in seinem Unternehmen in Lilienfeld und setzte wichtige Impulse – unter anderem bei der Gründung von Jugend- und Behindertenvertretungen. Auch auf vielen Ebenen der PRO-GE sowie der AK Niederösterreich brachte er seine Erfahrung und sein großes Engagement ein. Die „Glück auf!“ gratuliert.



## Langjährige Treue zur Gewerkschaft

Die PRO-GE hat bei einer Ehrungsveranstaltung langjährige Mitglieder aus dem Bezirk Kirchdorf für ihre Treue zur Gewerkschaft ausgezeichnet. Besonders beeindruckend: Zwei Kollegen blicken auf 65 Jahre Mitgliedschaft zurück, mehrere auf 60 Jahre. Insgesamt waren über 100 Mitglieder eingeladen, um ihre Verbundenheit zu feiern. Im Bild: PRO-GE Bezirkssekretär Thomas Auer, PRO-GE Bezirksvorsitzender Hubert Wildauer, für 65 Jahre Freimut Breitenbaumer und PRO-GE Bundesvorsitzender, Nationalratsabgeordneter, Reinhold Binder.



## PRO-GE Jugend am Ball

Über 100 Teilnehmer:innen zeigten beim diesjährigen PRO-GE Jugend Fußballturnier vollen Einsatz. Am Ende setzte sich wieder einmal voestalpine Stahl Donawitz als Sieger durch. Sonderpreise mit Extra-Glanz: Bester Torschütze: Dennis Zec (unten rechts). Er durfte sich über die meisten Tore freuen. Bester Tormann: Marcel Rois (unten links) hielt jeden Ball wie ein Superheld. Herzlichen Glückwunsch an die Siegermannschaft und alle, die auf dem Platz waren.



# Krank im Urlaub

Eine Grippe oder eine Verletzung können die Urlaubsfreuden trüben. Doch was müssen Arbeitnehmer:innen beachten, wenn sie im Urlaub krank werden? PRO-GE Rechtsexperte Dr. Michael Trinko gibt wichtige Tipps.

## Wann freie Tage nicht verloren gehen

Wer im Urlaub krank wird, verliert diese Tage nicht automatisch. Das Urlaubsgesetz schützt Arbeitnehmer:innen aber nur dann, wenn einige klare Voraussetzungen erfüllt sind. Der Grundgedanke ist einfach: Urlaub soll der Erholung dienen. Wer im Urlaub arbeitsunfähig wird, kann sich gerade nicht erholen. Deshalb werden bestimmte Krankheitstage nicht auf das Urlaubskonto angerechnet. Die wichtigste Hürde: Die Arbeitsunfähigkeit muss während des Urlaubs beginnen und **länger als drei Kalendertage** dauern. Drei Tage reichen also nicht aus. Kalendertage sind dabei einfach alle Tage hintereinander: auch Samstag, Sonntag und Feiertage. Für die Frage, ob die Mindestdauer erreicht ist, zählt daher jeder Tag mit.

## Nicht jeder Krankheitstag bringt automatisch Urlaub zurück

Zurück auf das Urlaubskonto kommen aber nur jene Tage, die im konkreten System überhaupt als Urlaubstage zählen. Bei einer normalen Fünf-Tage-Woche sind das meist Montag bis Freitag. Wer also von Freitag bis Montag krank ist, ist zwar vier Kalendertage arbeitsunfähig. Bei Urlaub in Arbeitstagen werden in der Regel aber nur Freitag und Montag nicht als Urlaub verbraucht. Genau dieser Unterschied ist wichtig: **Für die Mindestdauer zählt jeder Kalendertag, gutgeschrieben werden aber nur die tatsächlichen Urlaubstage.**

## Melden allein genügt nicht

Damit der Schutz wirklich greift, müssen Arbeitnehmer:innen auch **selbst aktiv werden**. Sobald die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, muss der Arbeitgeber unverzüglich informiert werden. Nach der Rückkehr ist außerdem ohne Aufforderung eine ärztliche

Bescheinigung oder eine Bestätigung der Krankenkasse vorzulegen. Wer diese Pflichten verletzt, riskiert, dass die Krankheitstage trotzdem als Urlaubstage zählen.

## Der Urlaub verlängert sich nicht automatisch

Der Urlaub hängt sich durch den Krankenstand nicht einfach hinten an. Er endet grundsätzlich zum vereinbarten Zeitpunkt. **Die betroffenen Tage** gehen aber nicht verloren, sondern **fallen wieder in das Urlaubskontingent zurück**. Sie müssen später neu vereinbart werden. Kein Schutz besteht außerdem, wenn die Krankheit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Dasselbe gilt, wenn jemand im Urlaub einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgeht und gerade dadurch krank wird.

## Das gilt nicht für Zeitausgleich

Zeitausgleich ist nicht Urlaub. Wer während eines vereinbarten Zeitausgleichs krank wird, kann sich grundsätzlich nicht auf diese Schutzregel berufen. Die freie Zeit wird daher in der Regel nicht wieder gutgeschrieben. Was bei Urlaub gilt, gilt beim Zeitausgleich also gerade nicht, außer es gibt eine betriebliche Regelung die die Arbeitnehmer:innen besserstellt.



DR. MICHAEL TRINKO  
PRO-GE RECHTSABTEILUNG

Für Rückfragen stehen dir die Expert:innen der PRO-GE gerne zur Verfügung





Zurück im Job – aber Schritt für Schritt: Die Wiedereingliederungsteilzeit erleichtert den Weg zurück in den Arbeitsalltag.

# Sanfter Neustart nach Krankheit

Wer länger krank war, muss nicht sofort wieder voll arbeiten – die Wiedereingliederungsteilzeit macht einen langsamen Start möglich.

**W**er länger krank war – zum Beispiel wegen einer psychischen Erkrankung, einem Bandscheibenvorfall oder Krebs –, weiß: Die ersten Arbeitstage nach Wochen oder Monaten im Krankenstand sind oft schwer. Die Wiedereingliederungsteilzeit hilft genau in dieser Phase: Sie ermöglicht einen langsamen Neustart mit vorübergehend reduzierter Arbeitszeit. So können Betroffene Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsalltag zurückfinden. Die Erfahrung zeigt, dass das Modell wirkt: Ein Jahr nach der Wiedereingliederung sind laut Statistik Austria rund 87 Prozent der Betroffenen noch im Job, fünf Jahre danach etwa 75 Prozent.

## Was ist die Wiedereingliederungsteilzeit?

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist ein Modell für Arbeitnehmer:innen, die länger als sechs Wochen im Krankenstand waren und wieder arbeitsfähig, aber nicht voll belastbar sind. Dabei wird die Arbeitszeit für eine bestimmte Zeit reduziert. Betroffene arbeiten zum Beispiel statt 40 nur 20 oder 25 Stunden pro Woche.

## Wie viel Geld bekomme ich?

Neben dem reduzierten Lohn bzw. Gehalt aus der Teilzeitbeschäftigung bekommst du Wiedereingliederungsgeld als Unterstützung. Dieses wird von der Krankenversicherung ausbezahlt.

## Wie lange dauert sie?

Die Wiedereingliederungsteilzeit dauert zwischen einem und sechs Monaten. Wenn es nötig ist, kann sie verlängert werden. Insgesamt darf sie aber höchstens neun Monate dauern.

## Wie kann ich die Wiedereingliederungsteilzeit beantragen?

Die Wiedereingliederungsteilzeit musst du mit deinem Arbeitgeber vereinbaren, bevor du wieder zu arbeiten beginnst. Die Krankenkasse empfiehlt, den Antrag mindestens zehn Werktage vor Beginn zu übermitteln, damit alles rechtzeitig bewilligt wird.

## Mehr Infos:

[oegb.at/wiedereinstieg](https://oegb.at/wiedereinstieg)

# Schluss mit ungleicher Bezahlung

Zum Weltfrauentag haben wir Frauen nach ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt gefragt. Viele berichteten von ähnlichen Mustern: geringere Bezahlung, fehlende Transparenz und schlechtere Chancen. So fand etwa eine Arbeitnehmerin zufällig heraus, dass ein Kollege mit

weniger Erfahrung rund zehn Prozent mehr verdient als sie. Erst als sie mit Kündigung drohte, wurde ihr Gehalt angepasst. Ungleiche Bezahlung bleibt oft unsichtbar, solange über Einkommen nicht gesprochen wird. Die neue EU-Richtlinie zu Lohntransparenz soll

genau das ändern und Unterschiede sichtbar machen.

**Der ÖGB sagt:** Gleiche Arbeit muss gleich bezahlt werden. Du auch? Dann unterschreibe jetzt für gerechte Einkommen: [oegb.at/gleicherlohn](https://oegb.at/gleicherlohn)



Hotel  
**BAD HOFGASTEIN**

# Schnupperweekends 2026

## Leistung

- **Reichhaltiges Frühstücksbuffet**
- **Abendbuffet** oder **wahlweise Mittagessen**
- **Freier Eintritt** in die **Alpentherme Gastein**
- **Offi-Ticket** für das **ganze Salzburger Land**

## Termine von Freitag bis Sonntag (ausgewählte Termine bis Montag)

### Termine mit Verlängerungsmöglichkeit bis Montag (3 Nächte)

10. April - 12. April	01. Mai - 03. Mai	29. Mai - 31. Mai
24. April - 26. April	08. Mai - 10. Mai	26. Juni - 28. Juni

### Termine ohne Verlängerungsmöglichkeit bis Montag (2 Nächte)

17. April - 19. April	19. Juni - 21. Juni	10. Juli - 12. Juli
12. Juni - 14. Juni	03. Juli - 05. Juli	17. Juli - 19. Juli

## Pauschalpreis für 2 Nächte Halbpension (Erwachsene)

<b>PRO-GE</b>	€ 232,00	Verlängerung bis Montag	nur + € 77,00
<b>ÖGB</b>	€ 298,00		nur + € 95,00
<b>Nichtmitglieder</b>	€ 330,00		nur + € 112,00

Preise pro Person inklusive Steuern, exklusive Nächtigungs- und Mobilitätsabgabe

Nächtigungsabgabe **€ 2,40** pro Person und Nacht | Mobilitätsabgabe **€ 0,50** pro Person und Nacht

Kinder vor dem 6. Geburtstag logieren frei im Zimmer der Eltern. | Aufzahlung Halbpension für Kinder v. 4 - 5 Jahre **€ 16,00** pro Nacht

Für Kinder (von 6 bis 14 J.) und für Jugendliche (von 15 bis 17 J.) gelten die **Preise laut aktueller Preisliste 2026**.

Ermäßigung für Erwachsene im Zimmer der Kategorie B.

Aufzahlung für Einzelpersonen im Doppel- bzw. Mehrbettzimmer sowie Kinder im eigenen Zimmer **€ 21,00** pro Nacht.

## Reservierung & Information

PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz1

**E-Mail: [urlaub@proge.at](mailto:urlaub@proge.at)**  
**Telefon: (01) 53 444-69707 DW**

Irrtum sowie Satz- und Druckfehler vorbehalten!

# Digital. Direkt. Gewerkschaftlich.

Die PRO-GE auf Social Media.



## 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!**