DAS WISSENS-UPDATE FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN UND PERSONALVERTRETER:INNEN

WEITERBILDUNG

Unternehmen investieren zu wenig **Seite 10**

KÜNDIGUNG

Streitfall Hotel- und Gastgewerbe **Seite 12**

HOME OFFICE

Neue Konflikte durch Digitalisierung **Seite 14**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

START INS ARBEITSLEBEN

WIE DER BETRIEBSRAT LEHRLINGE UNTERSTÜTZEN KANN

AUSGABE **4/22**

ZAHL

50

Vor 50 Jahren hat der Nationalrat das Jugendvertrauensrätegesetz beschlossen. Die Gewerkschaftsjugend hatte zuvor in der „Aktion M wie Mitbestimmung“ mehr als 50.000 Unterschriften gesammelt. 2017 wollte Türkis-Blau die Jugendvertrauensräte abschaffen. Das gelang nicht. Gut so!

Impressum:
Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Redaktionsteam: Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Johanna Bürger, Heike Hausensteiner, Silvia Hruška-Frank, Elke Larcher, Sabine Lichtenberger, Philipp Ovszenik, Oliver Piller, Sybille Pirklbauer
Cartoon: Philip Taucher

Internet: http://wien.arbeiterkammer.at
E-Mail: AKtuell@akwien.at

Bildredaktion, Layout, Grafik: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 **Artdirection:** Reinhard Schön
Layout: Jakob Fielhauer

Hersteller: Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG, 7201 Neudörfl, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien
Herstellungsort: Neudörfl

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum **Datenschutzerklärung:** wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungen im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Gesundheitsverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.

Neu im Betrieb

Foto: Lisa Lux

Das AKtuell-Redaktionsteam: Oliver Piller, Martina Fassler und Matthias Falter (v.li.n.re.)

Liebe Leser:innen!

Im September beginnen viele junge Menschen ihre Lehrausbildung. Wir widmen uns der Frage, wie der Betriebsrat und der Jugendvertrauensrat die Lehrlinge beim Start ins Arbeitsleben unterstützen können.

Auch die „langgedienten“ Mitarbeiter:innen sind Thema. Eine Studie zeigt: Die Unternehmen investieren immer weniger in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Der Aufholbedarf der heimischen Betriebe zeigt sich auch im internationalen Vergleich.

Außerdem in dieser Ausgabe: Haben Corona und die Pandemie zu nachhaltigen Veränderungen im Umgang zwischen Betriebsrät:innen und Beschäftigten geführt? Ohne zu viel zu verraten, ein erster Befund: Es gibt kein Zurück, alles bleibt anders.

AKtuell ist jetzt auf LinkedIn

Das AKtuell-Universum wächst: Es gibt uns als Printmagazin und online. Seit Juli sind wir mit unserem Wissens-Update für Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen und Freund:innen der AK auch auf LinkedIn vertreten.

Unter **www.ak-aktuell.at/linkedin** findest du aktuelle Informationen für deine Arbeit als Arbeitnehmervertreter:in. Wir freuen uns wie immer über Interesse und Feedback.

Dein Redaktionsteam
Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller

Inhalt

Foto: markuszahradnik.com

Wie der Betriebsrat Lehrlinge unterstützen kann **Seite 4**

Foto: Mediteraneo – stock.adobe.

Private Haushalte zahlen für die Weiterbildung **Seite 10**

Foto: JackF – stock.adobe.com

OGH: Gastro ist nicht unbedingt Saisonbetrieb **Seite 12**

4 Titelstory

Neu im Betrieb 4
Kommentar: Was uns Jungen wichtig ist 7

8 Weitblick

Seminar: Kommunikation zur Mitgliedergewinnung 8
Umfrage: Was ist wichtig für neue Mitarbeiter:innen? 9
Unternehmen investieren zu wenig in Weiterbildung 10

12 Recht klar

Kürzere Kündigungsfrist kann nicht selbst festgelegt werden 12

14 Mitbestimmen

Digitalisierungsschub: Chancen und Herausforderungen 14
Ein Parlament wie kein anderes 16

17 Sozialstaat

Förderungen für Kinder in Ausbildung 17
Lohnnebenkosten sind keine Nebensache 18
Drei Fragen zum Thema Sozialstaatsbeiträge 19

20 Dranbleiben

AK-Service: Arbeitsjubiläum 20
Zivilcourage online trainieren 20
Österreichische Staatsbürgerschaft: ein exklusiver Club 21
Buch Arbeitsruhegesetz 22
Cartoon 22
Seminar: Klimawandel – und mein Job? 23
Historie: 50 Jahre Jugendvertrauensrat 23

AKtuell@akwien.at
www.ak-aktuell.at
www.ak-aktuell.at/linkedin

Cem kann was

Ein wichtiger Baustein für seine Zukunft ist gelegt. Cem hat die Lehre erfolgreich abgeschlossen.

Text: Martina Fassler
Fotos: Markus Zahradnik

NEU IM BETRIEB

Mir hat gefallen, dass ich von Anfang an etwas gelernt habe. Gleich am ersten Tag habe ich Schalungsplatten zusammengebaut“, erinnert sich Cem Rendecioglu (19) an den Beginn der Lehre beim Bauriesen Porr vor vier Jahren. Vor Kurzem hat Cem die Doppellehre als Maurer und Schalungsbauer erfolgreich abgeschlossen. Cem ist einer, der sich „reinhaut“. Und er fand eine Lehrstelle in einem Unternehmen, das erkannt hat, wie wichtig die Ausbildung von Fachkräften auch im eigenen Interesse ist. Porr bildet österreichweit mehr als 400 Lehrlinge aus und hat seit 2019 ein eigenes Ausbildungszentrum in Wien Simmering. Jetzt im September kommen wieder neue Lehrlinge ins Unternehmen. Porr macht viel für „ihre“ Lehrlinge – in einer Branche, die insgesamt einiges daransetzt, um für Lehrlinge attraktiv zu sein. Andere Branchen bleiben weit zurück und klagen, dass ihnen Fachkräfte fehlen.

Aufholbedarf

1990 waren fünf Prozent der unselbständig Beschäftigten Lehrlinge. 2021 waren es nur mehr 2,8 Prozent. In den letzten dreizehn Jahren sank die Zahl der Lehrbetriebe um ein Viertel. Dazu kommt, dass manche Betriebe Lehrlinge als billige Hilfskräfte betrachten. „Jeder dritte Lehrling fühlt sich alleingelassen“, fasst Philipp Ovszenik, Bundesjugendsekretär der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), die Ergebnisse des aktuellen Lehrlingsmonitors zusammen, bei dem 6.000 Lehrlinge befragt wurden. Die Gründe, warum ein Drittel der Lehrlinge unzufrieden ist: Sie müssen Hilfsjobs erledigen, die ihnen für ihre Ausbildung nichts bringen, werden – oft unbezahlt –

„Jugendliche können oft besser mit anderen Jugendlichen über ihr Anliegen reden.“

Cem Rendecioglu, Jugendvertrauensrat bei Porr

zu Überstunden eingeteilt, obwohl Überstunden für unter 18-Jährige eigentlich verboten sind. Oder sie geben an, dass überhaupt keine Arbeitszeit-Aufzeichnungen geführt werden, obwohl dies natürlich auch für Lehrlinge vorgeschrieben ist. Was der Lehrlingsmonitor noch zeigt: Wo es einen Betriebsrat oder Jugendvertrauensrat gibt, ist es besser.

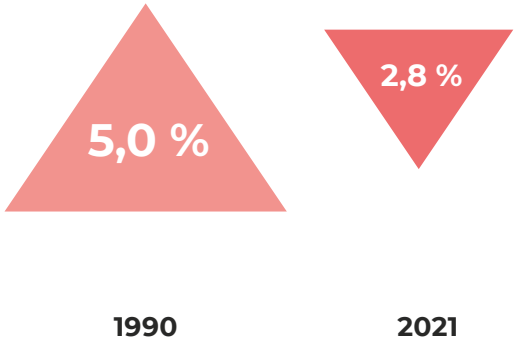
An einem Strang ziehen

„Wichtig ist eine enge Zusammenarbeit mit den Ausbilder:innen. Denn deren Kernaufgabe ist es zu schauen, dass die Jugendlichen entsprechend ausgebildet werden", erklärt Markus Schüller, Jurist in der bildungspolitischen Abteilung der AK Wien. In manchen Betrieben gibt es einen Willkommenstag für die Lehrlinge. Das sollte man als Betriebsrat bzw. Jugendvertrauensrat nutzen, um sich gleich zu Beginn den Lehrlingen als Ansprechpartner vorzustellen. Wo es dieses gemeinsame Onboarding nicht gibt, kann der Jugendvertrauensrat bzw. der Betriebsrat zu einer Jugendversammlung einladen. „Wir von der Gewerkschaftsjugend sind gerne bei diesen Terminen dabei. Dort, wo es mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer:innen gibt und kein Jugendvertrauensrat besteht, unterstützt die ÖGJ die Jugendlichen auch beim Gründen eines Jugendvertrauensrates", sagt Philipp Ovszenik.

Erfolgreich lernen und verbessern

Dass sich ein Jugendvertrauensrat „auszahlt", steht für Cem Rendecioglu fest. Er ist selbst Vorsitzender des Jugendvertrauensrates bei Porr und fungiert immer wieder als Vermittler, wenn es Probleme gibt oder Verständnisschwierigkeiten auftauchen. Dass es auch Pflichten im Berufsleben gibt, auch das macht Cem den Lehrlingen klar. Petra Karacs, die Leiterin des Ausbildungsmanagements bei Porr, nennt einen weiteren Punkt, der bei einer Ausbildung mit Qualität dazugehört: ein regelmäßiges Feedback zum Ausbildungsfortschritt. Dazu zähle auch ein konstruktiver Umgang mit Fehlern. „Nur so kann man erfolgreich lernen und sich verbessern."

Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten – österreichweit



107.593

Lehrlinge österreichweit Ende 2021

Quelle: BM Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020-2021

Was macht die Baubranche besser als etwa das Hotel- und Gastgewerbe? „Die Lehrlingseinkommen in den Bauberufen gehören zu den höchsten. Die Berufsbilder wurden erneuert. Alle Lehrlinge erhalten kostenlos ein Tablet mit Internetzugang und Online-Lern-Programmen. Auch die Ansprache der Jungen auf Social Media passt", zollt Ovszenik der Branche Respekt. Was die Baubranche anderen noch voraus hat: Neben der betrieblichen Ausbildung und der Berufsschule gibt es eine dritte Säule der Lehrausbildung, die überbetrieblichen Bauakademien. Dort erlernen Jugendliche praktische Fertigkeiten, die sie benötigen, aber im Betriebsalltag meist nicht üben können. Ähnliche Kompetenzzentren könnten auch in anderen Branchen die Qualität der Lehrausbildung steigern, meint die Gewerkschaftsjugend.

Rechte einfordern

Was aber kann der Betriebsrat tun, wenn es bei der Ausbildung der Lehrlinge Probleme gibt? „Mit dem bzw. der Ausbilder:in reden bzw. wenn das nichts hilft, mit dem bzw. der Chef:in", rät Ovszenik. Dabei ist es hilfreich, auch die rechtlichen Bestimmungen parat zu haben. „Egal ob Klein- oder Großbetrieb: Das Arbeitsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat in § 89 ganz allgemein das Recht, das Einhalten der Rechtsvorschriften, die die Arbeitnehmer:innen betreffen, zu überwachen", sagt Hannes Schneller von der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. „Zeigen die Gespräche keine Wirkung, ist das Einschalten der zuständigen Gewerkschaft ein nächster Schritt", empfiehlt Schneller. Gut zu wissen ist, dass der Betriebsrat laut § 94 Arbeitsverfassungsgesetz auch explizit Mitwirkungsrechte bei der betrieblichen Berufsausbildung hat. Gibt es eine unternehmenseigene Schulungseinrichtung, hat der Betriebsrat das Recht, an der Verwaltung dieser Einrichtung teilzunehmen. „Wie konkret die Spielregeln dazu ausgestaltet sind, ist in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zu regeln. Das gibt dem Betriebsrat starke Möglichkeiten zur Mitwirkung in die Hand, die er im Sinne der Lehrlinge nutzen sollte."

Broschüre

Dein Recht als Lehrling

Alles Wichtige für den Start ins Berufsleben steht in der AK-Broschüre „Dein Recht als Lehrling“. Gleich downloaden und an die „Neuen“ im Betrieb verteilen.

www.tinyurl.com/Lehrlingsrechte

ÖGJ

How 2 JVR

Du möchtest die Lehrlinge beim Gründen eines Jugendvertrauensrates (JVR) unterstützen? Die ÖGJ hat das Wichtigste dazu in der Broschüre „How 2 JVR“ zusammengefasst.

www.tinyurl.com/how2jvr

Lehrlingsfolder

„Deine Drei“

Erkläre mit unserem „Deine Drei“-Lehrlingsfolder den Jugendlichen, wie sie sich Unterstützung von Betriebsrat, Gewerkschaft und AK holen können und weshalb sich eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft auszahlt.

www.deinedrei.at/downloads/Folder_Lehre.pdf

KOMMENTAR

Foto: cardes pproduction

Philipp Ovszenik

Was uns Jungen wichtig ist

Seit 50 Jahren können jugendliche Arbeitnehmer:innen ihre eigene Vertretung im Betrieb wählen.

Der Jugendvertrauensrat gewährleistet, dass die Anliegen jugendlicher Beschäftigter ernst genommen werden. Und er ermöglicht den Jungen ganz konkret Mitbestimmung. Die Jugendvertrauensrät:innen engagieren sich, weil sie den jungen Kolleg:innen eine starke Stimme geben möchten und sie etwas zum Besseren verändern wollen. Diesen kämpferischen Ansatz wünsche ich mir auch von manchen Exponent:innen der politischen Parteien und von der Bundesregierung. Das Gefühl, mit den eigenen Anliegen nicht ernst genommen zu werden, trägt zum Vertrauensverlust in die bestehenden Institutionen bei. Nur sechs Prozent der Jugendlichen fühlen sich von der Politik gut vertreten.

Mehr Mitsprache

Wahlen sind ein zentrales Element der Mitbestimmung. Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für mehr politische Bildung und für den Ausbau der Mitspracherechte ein. Bei Jugendvertrauens-, Betriebsrats- und Arbeiterkammerwahlen wird kein Unterschied gemacht, welcher Nation man zugehört. Hier darf jede:r mitbestimmen, und das ist gut so. Auf weitere 50 Jahre Jugendvertrauensrat und mehr Teilhabe für junge Menschen am politischen Entscheidungsprozess.

Zur Person

Philipp Ovszenik ist Bundesjugendsekretär des ÖGB.

Kommunikation zur Mitgliedergewinnung

Praxisnahe Inputs für erfolgreiche Kommunikation im Betrieb

Dieses Seminar gibt praxisnahe Inputs für Mitgliedergewinnung, Organizing und Planen einer Aktion im Betrieb. Wir probieren unterschiedliche Argumente, Zugänge und Kommunikationswege aus, um gemeinsam die Gewerkschaftsbewegung zu stärken und neue engagierte Mitglieder dazuzugewinnen. Es geht darum, wie Menschen überzeugt und zu einem Gewerkschaftsbeitritt bewogen werden können.

Im Zentrum wird die gemeinsame Beschäftigung mit folgenden Fragen stehen: Warum sind Gewerkschaft und Betriebsrat wichtig? Was ist unsere Motivation in der Interessenvertretung und was können wir gemeinsam erreichen? Dabei bekommen die Teilnehmer:innen das Handwerkszeug vermittelt, um eine Aktion im Betrieb zu planen. Das neu Gelernte wird im Seminar gleich ausprobiert. Das Voneinander-Lernen der Seminarteilnehmer:innen wird hier nicht zu kurz kommen!

Seminarinfos

Teilnahmevoraussetzungen:
Teilnehmer:innen sollten die Basisseminare ihrer Gewerkschaft absolviert haben. Mit dem Besuch der „Betriebsrät:innenakademie“ bzw. des „Frauenpolitischen Lehrgangs“ sind diese Voraussetzungen ebenfalls erfüllt.

Das Seminar findet online statt. Notwendig sind ein ruhiger Ort, eine stabile Internetverbindung und ein Laptop/PC. Beide Termine müssen absolviert werden.

Seminarziele:

- Kolleg:innen über Betriebsrat und Gewerkschaft informieren und Überzeugungsarbeit leisten
- Best-Practice-Beispiele aus der Mitgliedergewinnung
- Kennenlernen von geeigneten Zielgruppen und Ansprechpersonen für die Mitgliedergewinnung
- Kennenlernen des Organizing-Konzepts
- Aktion im Betrieb planen und evaluieren

Wann:
26. September 2022, 09.30–12.00 Uhr
4. Oktober 2022, 09.30–12.00 Uhr

Informationen zu Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung:

www.voegb.at

Illustration: Lana Lauren

NEU IM BETRIEB

Was ist wichtig bei der Aufnahme von neuen Mitarbeiter:innen im Betrieb? Wir haben Betriebsratsmitglieder aus Wien gefragt, wie sie das Einleben von neuen Mitarbeiter:innen angehen.

Von Matthias Falter

„Wir begrüßen neue Mitarbeiter:innen und erklären wichtige Regelungen, z. B. hinsichtlich Arbeitszeit, Gehaltseinstufung und Homeoffice. Außerdem geben wir einen Überblick über die Aufgaben des Betriebsrats und welche Serviceleistungen wir bieten."

Julia Böhm
Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG
Foto: Knut Beitl

„Wir laden neue Kolleg:innen zu einem Treffen in das BR-Büro ein. Ich informiere sie dabei über Aktivitäten des Betriebsrates und versuche ihnen die Gewerkschaftsarbeit näher zu bringen. Abschließend werden die Mitarbeiter:innen mit neuer Arbeitskleidung ausgestattet."

Martin Molnar
Hoerbiger
Foto: FSG

„Neue Kolleg:innen im Krankenhaus brauchen vor allem Halt und Orientierung. Enge Begleitung und Praxisanleitung in den ersten Arbeitstagen und -wochen schaffen Sicherheit und Vertrauen und sorgen für ein angenehmes Arbeitsumfeld."

Gerald Mjka
KH Göttlicher Heiland
Foto: Lisi Specht

„Bei der persönlichen Vorstellung vor den jährlich über 200 neuen Kolleg:innen zeigen wir auf, wie wichtig eine konsequente und kämpferische Vertretung und genauso die aktive Beteiligung der Belegschaft ist, denn nur gemeinsam sind wir stark!"

Selma Schacht
Bildung im Mittelpunkt
Foto: David Lang

„Am Welcome-Day und in der Willkommens-Mappe stellen wir uns als Betriebsrat mit inhaltlicher Information, Gesicht und Namen vor. Zusätzlich begrüßen wir alle Neuen mit einem etwas ausführlicheren Info-Mail."

Marion Polaschek
Universität Wien
Foto: Lisi Specht

Unternehmen investieren zu wenig in Weiterbildung

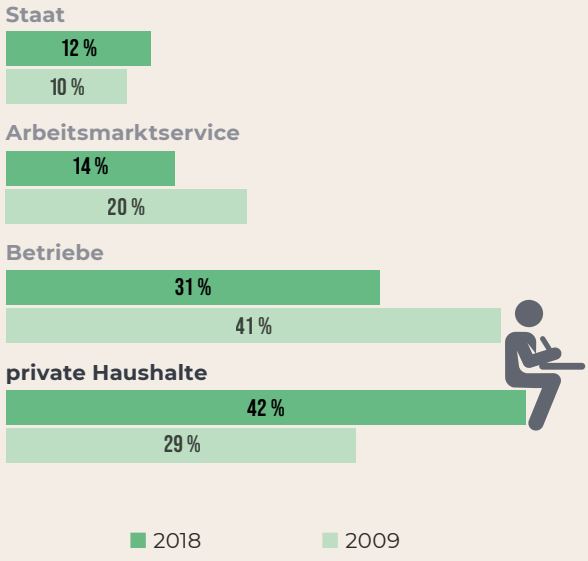
Wer zahlt die Weiterbildung? Eine IHS-Studie zeigt, dass derzeit der größte Teil bei den Privathaushalten hängen bleibt.

Text: Johanna Bürger

Faktencheck

Ausgaben für Weiterbildung

Anteil von Staat, Arbeitsmarktservice, Betrieben und privaten Haushalten



Digitalisierung und ökologischer Umbau erfordern hohe Investitionen in Weiterbildung. Die Bereitschaft der Beschäftigten, sich weiterzubilden, ist auf Rekordniveau. Trotzdem wird das Potenzial nicht ausgeschöpft. Denn Österreichs Unternehmen investieren immer weniger in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, wie eine von der AK beauftragte Studie des Instituts für höhere Studien (IHS) zeigt. Während Unternehmen im Jahr 2009 noch 41 Prozent der gesamten Weiterbildungskosten trugen, waren es 2018 nur noch 31 Prozent. Beschäftigte müssen ihre Weiterbildungen immer mehr mit privaten Mitteln finanzieren. Mit 42 Prozent der Gesamtausgaben leisteten Privathaushalte 2018 den größten Beitrag zur Finanzierung von Weiterbildungen.

„Der chronische Fachkräftemangel, den manche Branchen regelmäßig beklagen, ist oft hausgemacht“, analysiert Ilkim Erdost, Leiterin des Bereichs Bildung in der AK Wien. Die Corona-Krise wäre eine gute Gelegenheit für mehr Weiterbildung gewesen, aber der Investitionsrückstau bei der betrieblichen Weiterbildung hat seither noch weiter zugenommen. „Die Unternehmen und der Bund müssen ihre Ausgaben bei der Finanzierung von Weiterbildung erhöhen“, fordert Erdost.

„Wer gut qualifiziertes Personal will, muss dafür auch etwas tun.“

Ilkim Erdost, Leiterin des Bereichs Bildung in der AK Wien

Ungleiche Chancen auf Weiterbildung

Das Bildungsniveau spielt eine entscheidende Rolle für den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Nur ein Drittel der Personen mit Pflichtschulabschluss bekommt Weiterbildungen. Bei den Akademiker:innen sind es immerhin drei Viertel. Betriebe investieren also eher in Hochqualifizierte, obwohl insbesondere

Foto: Christopher Glanzl

Mit dem AK-Bildungsgutschein unterstützt die AK ihre Mitglieder dabei, zukunftsfit zu sein.

Foto: Halfpoint – stock.adobe.com

Geringqualifizierte mehr Anschluss auf dem Arbeitsmarkt benötigen. Der Staat könnte hier ausgleichend wirken, aber tut dies in Österreich nur in geringem Ausmaß mit zwölf Prozent der Gesamtkosten (Stand 2018). Auch das AMS kann hier nur eingeschränkt abfedern, da die Weiterbildungsangebote fast ausschließlich Arbeitslosen offenstehen, wobei hier die Jobvermittlung an erster Stelle steht.

Mehr in Weiterbildung investieren

Die AK fordert die Einführung eines neuen Fondsmodells zur Finanzierung von Weiterbildungsausgaben. Durch die Einzahlung der Unternehmen von 0,2 Prozent der Jahres-Bruttolohnsumme könnten Arbeitnehmer:innen jährlich 500 Euro aus dem Fonds in Anspruch nehmen. Auf nationaler Ebene soll ein Recht auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit umgesetzt werden, wie schon seit 1974 von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO vorgesehen. Es soll außerdem für insgesamt drei Jahre Aus- und Weiterbildung ein staatlich finanziertes Qualifizierungsgeld von monatlich 1.500 Euro geben. Ilkim Erdost erklärt: „Wer gut qualifiziertes und motiviertes Personal will, muss auch bereit sein, etwas dafür zu tun und in Aus- und Fortbildung ebenso wie in bessere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen zu investieren“.

Weiterbilden mit der AK

Bildungsgutschein und Digi-Bonus

Die AK unterstützt ihre Mitglieder dabei, zukunftsfit zu sein. Beispielsweise mit dem AK-Bildungsgutschein in Höhe von 120 Euro. Das gilt auch für Lehrlinge und freie Dienstnehmer:innen. Für Eltern in Karenz und für AK-Mitglieder, die einen Lehrabschluss nachholen, gibt es den AK-Bildungsgutschein in Höhe von 170 Euro.

Wer sich im Zuge der Digitalisierung auf die Zukunft seiner Branche vorbereitet, kann mit dem AK-Digi-Bonus noch einmal 120 Euro für die Kurskosten bekommen. Anfordern kann man den Bildungsgutschein bzw. den Digi-Bonus unter

wien.arbeiterkammer.at/bildungsgutschein

Digi-Winner

Für viele Kurse und Lehrgänge gibt es auch eine Förderung der AK in Kooperation mit dem Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds waff, den Digi-Winner. Die Förderung beträgt zwischen 40 und 80 Prozent und bis zu 5.000 Euro. Infos dazu unter

wien.arbeiterkammer.at/digiwinner

Kürzere Frist kann nicht selbst festgelegt werden

Endlich haben Arbeiter:innen und Angestellte die selben Rechte bei Kündigungen. Ausnahmen gibt es nach wie vor für Saisonbetriebe – sofern diese innerhalb ihrer Branche überwiegen, erläutert Arbeits- und Sozialrechtsexperte Wolfgang Kozak von der AK Wien im Interview mit AKtuell.

Interview: Heike Hausensteiner

AKtuell: Die Angleichung der Arbeiter:innen- und Angestelltenrechte ist im Oktober 2021 endlich in Kraft getreten. Jetzt gelten die selben Kündigungsfristen, mit Ausnahmen für Saisonbranchen. Eine solche sei das Hotel- und Gastgewerbe, behaupten die dortigen Arbeitgeber:innen – damit sie weiterhin Beschäftigte kurzfristig kündigen können. Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat dem einen Riegel vorgeschoben. Warum?

Wolfgang Kozak: Der Kollektivvertrag (KV) für Hotel- und Gastgewerbe sieht eine 14-tägige Kündigungsfrist vor, die im Vergleich zu dem, was wir jetzt im Angestelltenrecht haben, viel, viel kürzer ist.

Aufgrund eines Antrags der Wirtschaftskammer wurde der OGH eingeschaltet. Der sagt: Die KV-Partner können bei den alten Bestimmungen bleiben, aber nur in Branchen mit überwiegend Saisonbetrieben. Und ob das zutrifft, bestimmen nicht die Kollektivvertragspartner, sondern es kommt auf die jeweilige Situation in der vom Kollektivvertrag angenommenen Branche an.

Die Vertretung von Hotel- und Gastgewerbe argumentierte mit Spitzenzeiten und Schwankungen von Beschäftigten im Ausmaß von 30 bis 40 Pro-

Mehr Details zum Urteil in DRdA - infas unter:
www.tinyurl.com/DRdA-402

Der OGH kann kein eindeutiges Überwiegen der Saisonbetriebe im Hotel- und Gastgewerbe erkennen.

Foto: Hihitetlin – stock.adobe.com

zent. Laut OGH definiert einen Saisonbetrieb nicht die Branche selbst. Grundsätzlich müssen Saisonbetriebe in einer Branche überwiegen. Aber manche Hotels sind ganzjährig geöffnet und bewerben auch die Nebensaison; Gaststätten sind nicht automatisch Tourismusbetriebe, da gibt es Traditionsgasthäuser, Burger-Lokale, Kantinen oder Pubs.

Daraus folgt?

Wolfgang Kozak: Der OGH konnte kein eindeutiges Überwiegen der Saisonbetriebe in dieser Branche erkennen. Deshalb können die KV-Partner keine verkürzte Kündigungsfrist gegenüber dem neuen Gesetz regeln.

Das heißt?

Wolfgang Kozak: Es geht um die Regelungshoheit des KVs. Kündigungsfristen kann der KV also derzeit nur dann schlechter als das Gesetz regeln, wenn die Branche überwiegend aus Saisonbetrieben besteht. Die Frage, ob der KV oder das Gesetz gilt, ist für die Arbeitnehmer:innen unzumutbar. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, das zu regeln und Ausnahmen zu beseitigen.

Die Unsicherheit ist größer geworden.

Wolfgang Kozak: So ist es. Arbeitnehmer:innen können sich bei uns beraten lassen, haben schlimmstenfalls einen Schadenersatzanspruch und erhalten Rechtsbeistand. Bei den Arbeitgeber:innen des Hotel- und Gastgewerbes sollte man nach der Entscheidung davon ausgehen können, dass sie wissen, was sie tun. Ein Restrisiko bleibt – das muss man offen sagen.

Wird es künftig überhaupt noch Saisonbetriebe geben?

Wolfgang Kozak: Ja – aber im Sinne der Rechtssicherheit vielleicht ohne Sonderregelung bei den Kündigungsfristen. Oder es ist für jeden klar erkennbar, ob die KV-Partner ermächtigt sind, kürzere Kündigungsfristen festzulegen. Zum Beispiel beim Gesetz zur Arbeitskräfteüberlassung („Leiharbeit", Anm.) ist das eindeutig geregelt. Wenn ich keine Rechtsklarheit habe, werde ich speziell als Arbeitnehmer:in mich eher an die längere Kündigungsfrist halten, damit ich keinen vorzeitigen Arbeitsaustritt begehe. Das wäre eine Empfehlung.

Inwieweit geht das Urteil des OGH über die Tourismusbranche hinaus?

Wolfgang Kozak: Nur insoweit, als man jetzt weiß, welche die Merkmale sind, die zu prüfen sind – und das ist erwiesenermaßen sehr schwer. Daher die Forderung nach einer novellierten Regelung, die praktikabler ist. Die jetzige Situation ist ein Supergau für Jurist:innen, die an Rechtssicherheit glauben.

„Arbeitnehmer:innen können sich bei uns beraten lassen und erhalten Rechtsbeistand."

Wolfgang Kozak, Jurist im Bereich Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien

Foto: Lisa Lux

„Das Glas ist halb voll“

Mit der Pandemie ging ein Digitalisierungsschub einher – zugleich entstanden neue Konfliktlinien, zeigt eine Studie von FORBA. Wir haben Studienautor Hubert Eichmann und AK-Experten Bernhard Leubolt befragt, welche Herausforderungen und Chancen sich daraus für die Betriebsratsarbeit ergeben.

Interview: Martina Fassler

AKtuell: Die Corona-Pandemie traf nicht alle Beschäftigten in gleicher Weise. Was sind die Ergebnisse der Studie?

Hubert Eichmann: Man kann von einer Vierteilung der Beschäftigten sprechen. Zum einen die Systemerhalter:innen, die trotz Lockdown vor Ort sein mussten und Mehrfachbelastungen ausgesetzt waren. Dann die Arbeiter:innen in Produktionsbetrieben, die durchgehend weitergearbeitet haben. Beide Gruppen hatten keine Einkommensverluste, aber höhere Gesundheitsrisiken. Dann gibt es Beschäftigte, die massiv von Lockdown und Kurzarbeit betroffen waren, etwa in der Gastronomie und Beherbergung oder im Kulturbereich. Da waren die finanziellen Auswirkungen das große Problem, vor allem, wo es zu Kündigungen kam und die Einkommensverluste nicht durch Kurzarbeit abgemildert wurden. Und im Angestelltenbereich fanden sich viele Beschäftigte plötzlich im Homeoffice.

Bernhard Leubolt: Dabei arbeiteten weniger Beschäftigte von zuhause als vielfach angenommen. In den Hochphasen der Pandemie waren es 39 Prozent. Homeoffice verursachte Konflikte, die die Betriebsrät:innen als Schiedsrichter:innen forderten. In manchen Produktionsbetrieben gab es Spannungen zwischen den Arbeiter:innen vor Ort und den Angestellten im Homeoffice. Auch unter jenen, die theoretisch von zuhause arbeiten können, gab es Zwist. Zwischen Beschäftigten mit beengten Wohnverhältnissen, oft noch doppelbelastet durch Job und Kinder, und Beschäftigten der Gruppe 45 plus mit einem eigenen Arbeitszimmer daheim.

Homeoffice bleibt ein Aufreger?

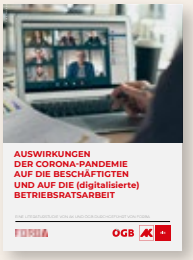
Hubert Eichmann: Eine Aufgabe der nächsten zehn Jahre der Interessenvertretung wird sein, Varianten zu entwickeln, die differenziert genug sind, damit es für alle passt. Wichtig ist es, nicht die eine oder andere Gruppe abzuwerten, sondern alle gleichrangig zu behandeln und als Stabilitätsanker zu wirken.

„Die Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgeber:innen steigt. Das gilt es zu nutzen.“

Hubert Eichmann, Forba

DIE GANZE STUDIE

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten und auf die (digitalisierte) Betriebsratsarbeit.



Eine Literaturstudie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag von AK und ÖGB.

www.tinyurl.com/Digital-BR

Studienautor Hubert Eichmann und AK-Experte Bernhard Leubolt

Fotos: markuszahradnik.com

„Homeoffice verursacht Konflikte. Das fordert den Betriebsrat als Schiedsrichter."

Bernhard Leubolt, Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Wie kann der Betriebsrat die unterschiedlichen Gruppen alle erreichen?

Bernhard Leubolt: Aus den Erfahrungen der vergangenen zwei Jahre mitnehmen kann man: Wenn es um reine Information geht, sind auch in der Kommunikation des Betriebsrats mit der Belegschaft kürzere Online-Besprechungen und andere Formen der digitalen Kommunikation durchaus geeignet. Die kann man auch öfter einsetzen. Dann bleibt bei der Betriebsversammlung vor Ort mehr Zeit für die Interaktion.

Hubert Eichmann: Die digitalen Tools erweitern den Baukasten um zusätzliche Kommunikationskanäle. Der Betriebsrat sollte den geeigneten Kanal je nach der Sache, um die es geht, und Beschäftigtengruppe, die er erreichen will, auswählen. In der Produktion ist der Gang durch die Werkshallen oft das geeignetere Mittel. Aber auch für den Angestelltenbereich gilt: Das, was wichtig ist, erfährt der Betriebsrat oft nebenbei. Im Gespräch am Gang oder in der Kaffeeküche, wenn er die Beschäftigten fragt, wie es ihnen geht. Und wenn es ums Mobilisieren geht, bleiben die Präsenzveranstaltung und das direkte Gespräch weiterhin die beste Wahl.

Wie sieht es in der aktuellen Mehrfachkrise – Klima, Pandemie und Krieg – mit der Verhandlungsmacht von Betriebsrat und Gewerkschaft aus?

Hubert Eichmann: Für die Betriebsrät:innen ist die Kommunikation mit den Beschäftigten aufwändiger geworden. Aber die Chancen sind gestiegen, etwas zu erreichen. Die Beschäftigten in den Systemberufen sind selbstbewusster geworden, ihre Proteste für bessere Entlohnung und Arbeitsbedingungen haben zugenommen. In der Produktion schweben nicht mehr Auslagerungen als permanente Drohung über den Köpfen der Beschäftigten. Durch den demographischen Wandel suchen viele Unternehmen nach Arbeitskräften. Trotz aller Herausforderungen würde ich deshalb sagen: Das Glas ist – zumindest mittelfristig – halb voll. Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertretung steigt. Das gilt es zu nutzen.

Ein Parlament wie kein anderes

Viele Beschäftigte kennen die AK als Ort, wo man Rat und Hilfe bekommt. Dass es auch ein AK-Parlament gibt, ist vielen unbekannt. Das wollen wir ändern. Hilf mit!

Text: Martina Fassler

Du setzt dich als Betriebsrät:in oder Personalvertreter:in für deine Kolleg:innen im Job ein. Vielleicht hast du auch schon einmal geholfen, die AK-Wahl in deinem Betrieb zu organisieren. Denn Demokratie ist dir wichtig. Aber welche Aufgaben hat das AK-Parlament eigentlich? Wie viele Abgeordnete gibt es im AK-Parlament in Wien, wie viele Fraktionen? Und wo tagt dieses Parlament?

Antworten darauf und viele weitere Fakten zum AK-Parlament findest du ab sofort auf unserer Website. In zwei Videos erzählen die Abgeordneten, die Kammerrät:innen, selbst, weshalb es das AK-Parlament gibt, wofür sie sich ganz besonders einsetzen und auch, wie die AK-Wahl funktioniert.

Die Arbeiterkammer ist die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeiter:innen und Angestellten in unserem Land. Damit ist sie auch politisch – gemeinsam mit der Gewerkschaft – die Stimme der Arbeitnehmer:innen. Gegenüber der Politik und der Wirtschaft. Aber wer bestimmt, wofür sich die AK einsetzen soll? Das ist die Aufgabe des AK-Parlaments, das in Wien aus 180 Abgeordneten besteht.

Foto: Newsroom GmbH

Die Abgeordneten – Menschen wie du

Im Nationalrat in Wien sitzen überdurchschnittlich viele Selbständige, Abgeordnete aus der Landwirtschaft und Lehrer:innen. Im AK-Parlament ist das anders: die Abgeordneten sind alle Arbeitnehmer:innen. Sie kommen aus unterschiedlichen Branchen und Berufen. Viele von ihnen vertreten zudem die Beschäftigten ihres Betriebes als Betriebsratsmitglied oder Personalvertreter:in. Sie wissen, wie es in der Arbeitswelt zugeht.

Noch etwas ist anders als zum Beispiel bei Nationalratswahlen. Bei der AK-Wahl sind alle AK-Mitglieder wahlberechtigt, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft. Sie alle können mitbestimmen, wer sie im AK-Parlament ihres Bundeslandes vertritt. Zu viele Beschäftigte wissen das – noch – nicht. Hilf mit, das zu ändern. Mach die AK bei einer Betriebsversammlung zum Thema, teile und verbreite unsere Erklärvideos.

https://ak-aktuell.at/ak-parlament

Kinder in Ausbildung

Die Teuerung erschwert vielen Familien das Leben. Wo gibt es finanzielle Förderung für die (Aus-)Bildung der Kinder? AKtuell bringt wichtige Anlaufstellen.

Text: Elke Larcher

Foto: Jacob Lund – stock.adobe.com

Foto: ndabcreativity – stock.adobe.com

Foto: Kzenon – stock.adobe.com

Schule

Der Schulbesuch ist zwar per Gesetz kostenlos, der Alltag zeigt jedoch, dass jede Menge Kosten anfallen. Schulbeihilfe kann ab der 10. Schulstufe beantragt werden. Wieviel Schulbeihilfe es gibt, hängt von Einkommen, Familiengröße und Wohnsituation ab. Der Grundbetrag der Schulbeihilfe beträgt jährlich 1.356 Euro.

https://ratgeber.schuelerbeihilfe.at

Zudem können auch Unterstützungen für die Teilnahme an mehrtägigen Schulveranstaltungen sowie Heimbeihilfe beantragt werden. Beim Besuch einer Ganztagsschule oder Nachmittagsbetreuung kann ein Teil oder die Gesamtkosten für Essenbeiträge erlassen werden, die Grenzen und Beträge unterscheiden sich je nach Gemeinde.

Studium

Wenn es Eltern nicht möglich ist, das Studium ihres Kindes vollständig zu finanzieren, kann man Studienbeihilfe beantragen. Viele Studierende, die Anspruch auf die Beihilfe hätten, holen sich die Förderung nie ab. Es lohnt sich, einen Antrag zu stellen. Die Antragsfrist für das nächste Semester läuft vom 20. September bis 15. Dezember.

Stipendienstelle Wien
www.stipendium.at

Sozialreferate der Österreichischen Hochschüler:innenschaft
www.oeh.ac.at
www.stipendienrechner.at

Lehre

Für Lehrlinge gibt es verschiedene Förderungen, die zu einem erfolgreichen Lehrabschluss beitragen sollen. Mit dem Digi-Scheck des Wirtschaftsministeriums in Zusammenarbeit mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) wird die Teilnahme an vertiefenden Kursen gefördert. Für die Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung gibt es diverse Kursangebote. Zudem gibt es die Möglichkeit zur Kostenübernahme bei wiederholtem Antritt zur Lehrabschlussprüfung. Der waff hat die diversen Anlaufstellen für Lehrlinge und die Förderangebote übersichtlich zusammengefasst.

www.waff.at/foerderungen/lehrlingsfoerderung/

Details zum Bildungsgutschein und Digi-Bonus der AK gibt es auf Seite 11 in diesem Heft.

Foto: Mirela Jašić

„Bildungsteilhabe muss trotz Teuerung möglich sein.“

Elke Larcher, Abteilung Bildungspolitik der AK Wien

Lohnnebenkosten sind keine Nebensache

Weshalb es falsch ist, die Senkung der Sozialstaatsbeiträge als Maßnahme gegen die Teuerung ins Spiel zu bringen.

Text: Sybille Pirklbauer

In regelmäßigen Abständen wird in Österreich über eine Senkung der „Lohnnebenkosten“ diskutiert und die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft dabei ins Treffen geführt. Aber an den vermeintlichen „Nebenkosten“ ist nichts nebensächlich: Hier geht es um Beiträge, aus denen unverzichtbare Leistungen unseres Sozialstaates finanziert werden. Deswegen passt der Begriff „Sozialstaatsbeiträge“ viel besser. Das lässt sich leicht erkennen, wenn man die Leistungen betrachtet, die daran hängen. Dazu gehören die Krankenversicherung ebenso wie die Familienbeihilfe, die Pensionen genauso wie die Schülerfreifahrt, wie auch die Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder die Finanzierung von Kinderbetreuung.

Foto: littlewolf1989 – stock.adobe.com

Die gesamten Arbeitskosten im Verhältnis zur Produktivität liegen in Österreich sehr gut.

Falsche Mythen

Auch wenn das oft behauptet wird: Für die internationale Wettbewerbsfähigkeit sind nicht die Sozialstaatsbeiträge ausschlaggebend, sondern die gesamten Arbeitskosten im Verhältnis zur Produktivität. Einfach gesagt: Die Frage ist, wie viel Leistung ein Unternehmen für einen Euro Lohn bekommt. Da liegt Österreich insgesamt besser als viele andere wettbewerbsstarke Länder und im produzierenden Bereich besonders gut.

Bereits in den letzten Jahren wurden die Sozialstaatsbeiträge mehrfach gesenkt, wodurch die Unternehmen mehrere hunderte Millionen gespart haben. Mit dem Anti-Teuerungspaket wurde der Beitrag zur Unfallversicherung nochmals reduziert, anstatt mit dem Geld Arbeitsunfälle besser zu verhüten oder die Gesundheitsversorgung auszubauen.

Wer profitiert?

Die Senkung der Sozialstaatsbeiträge als Maßnahme gegen die Teuerungen ins Spiel zu bringen, ist an sich eine Themenverfehlung. Werden diese Beiträge verringert, entlastet das unmittelbar nur die Unternehmen. Für die Arbeitnehmer:innen, für die es immer schwieriger wird, Miete, Lebensmittel, Strom und Sprit zu zahlen, bewirkt das keine Erleichterung. Das Gegenteil ist der Fall: Es gefährdet ihre soziale Sicherheit, vor allem dann, wenn keine anderen Einnahmen den Verlust ausgleichen. Deswegen ist es hoch an der Zeit, über eine Millionärsteuer zu reden.

Foto: Lisi Specht

„Wer die Beiträge ohne Gegenfinanzierung kürzt, gefährdet die soziale Sicherheit.“

Sybille Pirklbauer, Leitung der Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien

DREI FRAGEN ZU SOZIALSTAATSBEITRÄGEN

Weshalb sagst du nicht „Lohnnebenkosten“?

Was hier als Nebensache bezeichnet wird, sind in Wirklichkeit wichtige Sozialstaatsbeiträge, aus denen Kernleistungen unseres Sozialwesens finanziert werden. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Sozialbeiträge der Arbeitnehmer:innen, die direkt im Zuge der Lohnverrechnung an die Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung überwiesen werden. Wir Arbeitnehmer:innen arbeiten fürs Brutto, damit finanzieren wir diese wichtigen Leistungen mit, zahlen Steuern und übrig bleibt das Netto.

Es gibt auch Beiträge, die Risken der Arbeitgeber:innen absichern: So haften nicht sie für Arbeitsunfälle, sondern die AUVA übernimmt diese Kosten.

Was bringen uns die Sozialstaatsbeiträge?

Sie bringen uns soziale Sicherheit! Am wichtigsten ist das in den sogenannten „Wechselfällen des Lebens“, also wenn man einen Unfall hat, krank wird oder arbeitslos. Ebenso bedeutsam ist die Absicherung im Alter. In Österreich kann man glücklicherweise mit einer Pension rechnen, von der es sich auch leben lässt. Und niemand möchte auf Familienleistungen verzichten – die hängen aber auch an den Sozialstaatsbeiträgen.

Sozialstaatsbeiträge kürzen als Krisenlösung?

Keinesfalls. Das Gegenteil ist der Fall: Wenn jetzt mit dem sogenannten Anti-Teuerungspaket die Beiträge zur Unfallversicherung gesenkt werden, reißt das eine Lücke ins Gesundheitsbudget. Das bedeutet einen sozialpolitischen Rückschritt. Der Unfallversicherungs-Beitrag wurde ja erst mit 2019 gesenkt. Mit diesen Senkungen wird es schwieriger, Maßnahmen zu setzen, um Arbeitsunfälle verhindern. Und das Gesundheitssystem verliert insgesamt dringend benötigtes Geld, obwohl die Corona-Krise Lücken – wie etwa bei der Versorgung von Kindern – aufgezeigt hat.

Von dieser Senkung profitieren nur die Unternehmen, die Arbeitnehmer:innen haben nichts davon – außer, dass ihre Gesundheitsversorgung schlechter statt besser wird.

zur Person

Silvia Hruška-Frank ist Juristin und seit 2003 in der Arbeiterkammer Wien beschäftigt. Zuerst in der arbeitsrechtlichen Beratung und im Rechtsschutz, 2007 folgte der Wechsel in die sozialpolitische Abteilung, deren stellvertretende Leitung (später Leitung) sie 2016 übernahm. Seit 2021 leitete Silvia Hruška-Frank den Bereich Soziales der AK Wien, seit 1. September 2022 ist sie Direktorin der AK Wien.

Foto: markuszahradnik.com

AK-Service: Arbeitsjubiläum

Hast du Kolleg:innen, die schon mehrere Jahre in deinem Betrieb beschäftigt sind? Dann hole sie vor den Vorhang! Nutz dafür unser Service, die AK-Arbeitsjubilar-Ehrungen.

Text: Oliver Piller

Foto: Jacob Lund – stock.adobe.com

Was wäre das Leben in Wien ohne die Leistungen der Beschäftigten, die Tag für Tag wichtige Arbeit für das Funktionieren unseres Zusammenlebens und der österreichischen Wirtschaft leisten? Die AK Wien möchte diese Leistungen würdigen. Mit unseren Auszeichnungen für Arbeitsjubiläen sagen wir „Danke“ und ehren unsere Mitglieder.

Als Belegschaftsvertreter:in kannst du dieses Service in der AK Wien bestellen. AK-Mitglieder, die ein Arbeitsjubiläum feiern, erhalten neben einer Urkunde auch eine kleine Aufmerksamkeit. Egal ob im kleinen Kreis, bei der Betriebsversammlung oder im Rahmen der Weihnachtsfeier: Das Verleihen der Arbeitsjubilar-Ehrungen kommt immer gut an.

Voraussetzungen

Um für eine Ehrung des Arbeitsjubiläums in Frage zu kommen, gelten folgende Bestimmungen:

- Zehn Jahre ununterbrochene Betriebszugehörigkeit beim selben Unternehmen oder
- 30 Jahre Gesamtbeschäftigungszeit (inklusive Ausbildungen ab der 9. Schulstufe, Zeiten an einer Hochschule sowie Präsenz- und Zivildienstzeiten)

Während der Beschäftigungsdauer müssen die Personen Mitglieder der AK Wien gewesen sein. Die Ehrungen kannst du in Fünf-Jahres-Schritten Erfüllung der genannten Voraussetzungen erneut beantragen.

Zur Anmeldung:
www.tinyurl.com/AJ-Urkunden

Webtipp

Zivilcourage: Online trainieren

Hass im Netz, Fake News, Cybermobbing: Wer regelmäßig auf sozialen Medien unterwegs ist, ist dem in der einen oder anderen Form schon mal begegnet. Um online gut dagegen gewappnet zu sein, hat das Mauthausen Komitee Österreich mit Expert:innen die App „Zivil. Courage.Online“ entwickelt. Sie ermöglicht interaktiv und kostenlos Zivilcourage auf Online-Plattformen zu trainieren. Du findest dort Informationen, interaktive Übungen, Argumentations-Trainings und vieles mehr. Damit es auch im Netz noch mehr Held:innen der Zivilcourage gibt!

www.zivilcourageonline.at

Direkt zur App:

Erhältlich im App Store

JETZT BEI Google play

Illustration: Dumitru – stock.adobe.com

Ein erleichterter Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft wäre schön längst überfällig.

Ein exklusiver Club

Wann hat man ein Recht auf den österreichischen Pass? Auch die Medien greifen dieses Thema zunehmend auf. Und das durchaus berechtigt. Schließlich betrifft es hunderttausende lohnabhängige Menschen in unserem Land.

Text: Oliver Piller

Darfst du ungestört und unbegrenzt in Österreich leben? Konntest du bei den letzten Nationalratswahlen dein Kreuzerl für eine Partei abgeben? Falls ja, dann willkommen im Club. Du besitzt einen österreichischen Pass. Im Normalfall hast du dafür nichts tun müssen, denn schließlich hatte zumindest ein Elternteil schon die Staatsbürgerschaft. Vielen anderen Menschen bleibt der Weg zum österreichischen Pass versperrt. Die hohen finanziellen und bürokratischen Hürden sind ein zu großes Hindernis. Als Krönung kommt es immer öfter zu absurden Fällen, wo Personen hier geboren, aufgewachsen, in die Schule gegangen sind und als Muttersprache Deutsch haben, jedoch schlicht die paar Tausend Euro für die Staatsbürgerschaft nicht auf der hohen Kante haben.

Mit dem österreichischen Pass halten wir die Fahrkarte zur politischen Mitbestimmung in unserem Land in Händen. Die beschämende Wahrheit ist auch, dass rund 1,2 Millionen Menschen im wahlfähigen Alter in Österreich nur Beifahrer:innen sind – in Wien sogar ein Drittel der Bevölkerung. Mehrheitlich betrifft das jene Personen, die uns im Spital oder Pflegeheim betreuen, unsere Häuser und Straßen bauen oder uns bequemerweise die Pakete bis vor die Eingangstüre liefern. Da verwundert es auch kaum, wenn die Politik gerne auf Arbeiter:inneninteressen vergisst. Ein großer Teil darf ja nicht mitbestimmen.

Ein erleichterter Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft ist längst überfällig. Das ist keine Frage von parteipolitischem Kalkül, sondern der demokratischen Grundhaltung. Menschen, die jahrelang in Österreich leben, arbeiten, Familie und soziale Verwurzelung haben, müssen die Möglichkeit bekommen, bei der Gestaltung der politischen Landschaft mitentscheiden zu können.

Bei den momentanen rechtlichen Spielregeln kommt man eben nur mit dem österreichischen Pass in den Club. Kämpfen wir dafür, dass der Club nicht mehr elitär ist und viele unserer Kolleg:innen ebenso mitbestimmen können, nach welchem Lied unser Land tanzt.

Arbeitsruhegesetz

Buchtipp: Ein umfassender Überblick über die rechtlichen Bestimmungen zu Arbeitsruhe

Höchstarbeitszeit, Arbeitspausen, Normalarbeitszeit: Das Arbeitszeitrecht – darunter fällt eben auch das Arbeitsruhegesetz – hat eine wichtige Schutzfunktion: Gesundheitsgefährdende Belastungen sollen dadurch verhindert werden. Außerdem wird das Recht der Arbeitnehmer:innen auf familiäre und persönliche Freizeit gewährleistet. Gleichzeitig schafft es rechtliche Sicherheit für beide Seiten, sowohl für den Arbeitgeber als auch die Beschäftigten. Die neue Auflage des Buchs „Arbeitsruhegesetz" gibt einen guten Überblick über ein komplexes Thema.

JETZT GEWINNEN!

Doris Lutz/Christian Dunst/Gerda Heilegger: Arbeitsruhegesetz. 6. aktualisierte Auflage. ÖGB-Verlag 2022, 496 Seiten, Buch und e-book, 69,00 Euro, ISBN: 978-3-99046-411-3.

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an AKtuell@akwien.at mit dem Betreff „Arbeitsruhegesetz" und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss 31. Oktober.

3 FRAGEN AN DEN KO-AUTOR

AK-Experte Christian Dunst über das Arbeitsruhegesetz als wichtiger Schutz für Arbeitnehmer:innen.

1 **Warum ist das Arbeitsruhegesetz so wichtig?** Es regelt die Grenzen der zulässigen Arbeitsverpflichtung, damit Erholung und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet werden. Das Arbeitsruherecht sichert Freiräume, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt durch übermäßige Inanspruchnahme nicht zu gefährden und Raum für die persönliche Entwicklung zu schaffen.

2 **Warum ist eine Neuauflage notwendig geworden?** Mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes 2018 wurden zahlreiche Bestimmungen im ARG verändert und etwa leitende Angestellte oder nahe Angehörige vollkommen neu geregelt und im Kontext der Entscheidung des EUGH zum Karfreitag statt diesem ein Anspruch auf einen persönlichen Feiertag geschaffen.

3 **Wie hilft das Buch bei der Betriebsratsarbeit?** Arbeitsruherecht ist eine komplexe Materie. Wir haben daher auf leichte Lesbarkeit geachtet und zahlreiche Beispiele angeführt.

Cartoon

Philip Taucher

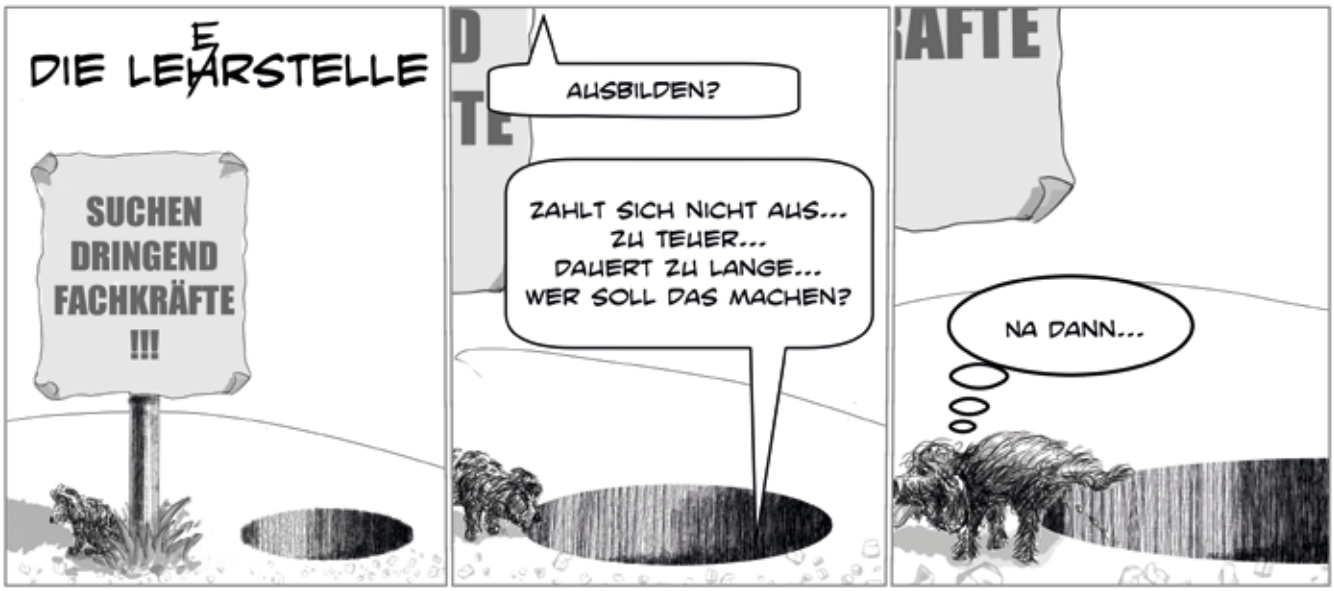


Foto: appledesign – stock.adobe.com

Seminartipp: Die Herausforderungen der Klimakrise haben auch Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt

In den kommenden Jahrzehnten bekommen wir vermehrt Wetterextreme zu spüren. Hochwasser, Hitzewellen und zerstörerische Unwetter werden zur Normalität. Diese Klimakrise hat ihren Ursprung in der Art und Weise, wie wir produzieren, uns fortbewegen und natürliche Ressourcen abbauen. Wie können wir den Umstieg auf alternative Produktionsformen schaffen? Was muss getan werden, um die Maßnahmen sozial gerecht zu gestalten? Was können wir als Gewerkschaftsbewegung tun? Der Einstieg in das Thema und die Reflexion über Handlungsmöglichkeiten stehen in diesem spannenden Seminar im Mittelpunkt.

Bildungsziele:

- Zusammenhänge zwischen Wirtschaft und Klimawandel erkennen
- Soziale Herausforderungen der Klimakrise und politische Instrumente verstehen
- Pläne und Konzepte für einen „sozial gerechten Wandel" („just transition") kennen und diskutieren
- Die aktive Rolle als Betriebsrat im Kampf gegen die Klimakrise und im Einsatz für nachhaltige Jobs reflektieren

Wann und wo:
Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
12. bis 13. Oktober 2022

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung unter **www.tinyurl.com/Klima-mein-Job**

Historie

50 Jahre Jugendvertrauensrat

Jahrzehntelang hatte die Gewerkschaftsjugend für das Jugendvertrauensrätegesetz gekämpft. In den 1970er-Jahren konnte es erreicht werden.

Text: Sabine Lichtenberger

Foto: Klingler

Schon Ende der 1940er-Jahre forderte die Gewerkschaftsjugend die gesetzliche Verankerung der Mitbestimmung junger Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz. Ein schweres Unterfangen, die Akzeptanz gegenüber Jugendlichen und ihren Forderungen steckte noch in Kinderschuhen. „A g'sunde Watschn" galt noch lange als Allheilmittel für „Ruhe und Ordnung". „The times they are a-changin", sang Bob Dylan Mitte der 1960er-Jahre. Auch hierzulande änderten sich die Zeiten, wenn auch nur langsam. Ende der 1960er-Jahre verlangte die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) – unterstützt von ÖGB und AK – wiederholt die gesetzliche Anerkennung der Jugendvertrauensräte (JVR). 1971/72 wurde die Unterschriftenaktion „Aktion M wie Mitbestimmung" ins Leben gerufen. Mit mehr als 50.000 Unterschriften wurde der Forderung mit Erfolg Nachdruck verliehen. Am 9. Juli 1972 wurde das Jugendvertrauensrätegesetz im Parlament beschlossen und trat am 1. Jänner 1973 in Kraft. Seither stehen die Jugendvertrauensrät:innen den Lehrlingen und jungen Arbeitnehmer:innen im Betrieb – oft auch bei privaten Problemen – zur Seite. Versuche, den JVR abzuschaffen, konnten abgewehrt werden. Auch neue Forderungen liegen längst auf dem Tisch: Alle Arbeitnehmer:innen im Betrieb sollen den Betriebsrat unabhängig vom Alter wählen dürfen und gefordert wird die Ausweitung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung für Jugendvertrauensräte.

Noch eine Förderrunde für digitale Gerechtigkeit

Du möchtest Teil der AK Digi-Community werden und mit innovativen Ideen die digitale Arbeitswelt gerechter gestalten? Egal ob du dich für Inklusion, Diversität, die Bekämpfung der Klimakrise oder andere Aspekte der Digitalisierung einsetzt: Solange dein Projekt die digitale Arbeitswelt zum Thema hat, kannst du einreichen.

Jetzt Projekte einreichen!
Wir suchen innovative Projektideen und Lösungen auf ausgeschriebene Problemstellungen zur Arbeitswelt der Zukunft.

Alle Infos online:
Schwerpunkte, bisherige Projekte und Infos zur Fördervergabe auf akwien.at/digifonds

Einreichfrist:
29. September 2022

Info-Termine, Workshops zu Projekt-Ideen und Coaching zu den Antragsunterlagen:
Zur Unterstützung im August und September

Wer kann einreichen?
Betriebsrat, Forschungseinrichtungen, Entwickler:innen, Gewerkschaften oder Unternehmen:
Alle sind eingeladen, Projekte zur digitalen Zukunft der Arbeitswelt einzureichen.

Büro für Digitale Agenden der AK Wien
digifonds@akwien.at | 01/501 65-12856

Digifonds AK WIEN

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien