



AUGENBLICKE

INFOBLATT DER

Alternative, Grüne und Unabhängige Gewerkschafter*innen
Eine Fraktion in der Arbeiterkammer und
anerkannte Fraktion im ÖGB

11. AUSGABE

AUGE/UG OBERÖSTERREICH

Wir für Van der Bellen

„VdB – Damit weiterhin mit Bedacht und sozialem Weitblick amtiert wird!“

HORST HUEMER

Betriebsrat Bosch Rexroth

„Corona, Krieg, Teuerungswelle, ... Gerade jetzt brauchen wir einen Bundespräsidenten, der ruhig, sachlich, aber auch mutig und voller Hoffnung für eine bessere Zukunft arbeitet.“

MARTIN GSTÖTTNER

AK-Rat, AUGÉ/UG Landessprecher, Stv.
Betriebsratsvorsitzender Plasser & Theurer

„VdB vereint großes Wissen mit großer Menschlichkeit. Ein perfekter Präsident!“

ROSSITZA

EKOVA-STOYANOVA

AK-Rätin, AUGÉ/UG
Vorstandsmitglied

„Ich bin für die Wiederwahl von VdB, weil er auch in Krisenzeiten die idealen Eigenschaften für diesen Job hat: Souveränität, Klarheit und Gelassenheit.“

ERICH BRANDMAYR

Betriebsratsvorsitzender Thalia

„Ich wähle VdB, weil er sich als Bundespräsident durch seine ruhige, besonnene Art, mit der er stets die richtigen Worte findet und selbst in den größten Krisen Zuversicht und Hoffnung vermittelt, mehr als ausgezeichnet hat.“

ERWIN SCHLEINDL

Betriebsrat KTM,
AUGE/UG OÖ Vorstandsmitglied

„VdB möchte ein Bundespräsident für alle Menschen in Österreich sein und hat den Mut, auszusprechen, dass die hohen Hürden für die Erlangung der Staatsbürgerschaft der Integration entgegenstehen.“

JULIA MANDLMAYR

AUGE/UG OÖ Vorstandsmitglied

„Van der Bellen vereint Wissen, Stabilität und Liebenswürdigkeit mit der richtigen Portion Humor!“

BRIGITTE HUBER-REITER

AK-Rätin, Betriebsratsvorsitzende
Klinikum Grieskirchen

GEWERKSCHAFTER:INNEN FÜR VDB



Behindertenvertrauensperson (BVP) für beeinträchtigte Arbeitnehmer:innen

Seite 3

Ines Vukajlović

Drei Antworten zu Armutsbekämpfung, Stärken und Vielfalt

Seite 4



Wir mischen uns ein!

auge-ooe.at



INFO BOX

Bei der AK-Vollversammlung am 24. Mai 2022 haben wir drei Resolutionen eingebracht, die alle an den jeweils zuständigen Ausschuss weitergeleitet wurden.

Drei Resolutionen

#1 CHANCEN GEBEN: UMSCHULUNG UND WEITERBILDUNG FÜR KUNST- UND KULTURSCHAFFENDE

Die gegenwärtigen Krisen, sehr enge Altersgrenzen und hohe Berufsrisiken machen dieser Berufsgruppe schwer zu schaffen, daher fordern wir ein öffentlich finanziertes Programm für die berufsbegleitende Umschulung und Weiterbildung von Kunst- und Kulturschaffenden.

#2 ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN

Die Situation in den Betriebsratskörperschaften ist „ausbaufähig“. Fördermaßnahmen, damit die Belegschaftsorgane nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter zusammengesetzt sind, würden die aliquote Repräsentation verbessern.

#3 REFORM DER PENDLERPAUSCHALE

Die Pauschale soll reformiert und ökologisiert, der Ausbau des Öffentlichen Verkehrs vorangetrieben und das Klimaticket einkommensabhängig subventioniert werden.



Betriebsbesuch bei FAB ProWork Linz

ProWork ist ein Betrieb des FAB, in dem derzeit 615 Personen mit Behinderung einen dauerhaften Arbeitsplatz mit voller Sozialversicherung haben. Das bedeutet, dass im Gegensatz zu den nur mit Taschengeld entlohnten Beschäftigungsformen die Kolleg*innen auch Pensionsanspruch erwerben. Besichtigt wurden in Linz die Bereiche Verpackung, Metallverarbeitung und Lackiererei. Die Delegation konnte sich einerseits von der Professionalität der Arbeitsplätze und andererseits

von der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen überzeugen. Betriebsrat und Geschäftsführung wiesen bei einem gemeinsamen Gespräch auf die Herausforderungen der Zukunft hin und freuten sich sehr über das Interesse und die verabredete Kooperation. ■

Beatrix Soder,
Betriebsrats-
vorsitzende FAB



SCHARF SERVIERT



KR Martin Gstöttner,
Landessprecher AUGE/UG,
Vorstandsmitglied der AK

Ohne Saat keine Ernte!

Wurden Ende 2000 in Österreich noch 126.600 Lehrlinge in 41.139 Betrieben ausgebildet, so waren es 2021 gerade einmal 108.000 Lehrlinge in 28.500 Betrieben.

Dass mittlerweile Leasingfirmen gerne als Facharbeiter:innen-Selbstbedienungsläden von Unternehmen genutzt werden, statt selbst Lehrlinge auszubilden, unterstützt den enormen Bedarf an Fachkräften ebenso wenig wie das „Angebot“ für Leasingarbeiter:innen: niedrige Löhne, oft unbezahlte Überstunden, die Ersten zu sein, welche in Krisen „freigestellt“ werden, bis hin zu wenig sozialem Ansehen.

Der Gedanke „Meine Kinder sollen es einmal besser haben!“ mündet im – zugegeben durchaus verständlichen – Korrektiv einer höherbildenden Schule oder bei finanzkräftigeren Eltern gleich im universitären Studium.

Dass jedoch Fr. Dr.ⁱⁿ und Hr. Mag. nicht den Rohrbruch, das Haushaltsgerät oder das Auto reparieren, nicht die Haare schneiden oder die Angehörigen fachgerecht pflegen können, erklärt sich im unausweichlichen „Ohne Saat keine Ernte!“ ■

Betriebsrat/rätin mit dem Extra+

Die Behindertenvertrauensperson (BVP) ergänzt das Betriebsratsgremium in Fragen von beeinträchtigten Arbeitnehmer:innen.

Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt durch ärztliche Sachverständige, durch welche in Österreich (Stand 2022) rund 210.000 (in OÖ ca. 21.000) Personen den „begünstigten Status“ ab 50% zugesprochen bekamen. Warum im Gesetz von „begünstigt“ (?) behinderten Arbeitnehmer:innen die Rede ist, ist nicht nachvollziehbar, denn es entspricht nicht der Realität, mit der Behindertenvertrauenspersonen konfrontiert sind!

Oftmals sehen nämlich Arbeitgeber:innen „beeinträchtigte“ Menschen als erhöhten Kostenfaktor. Aber genau das Gegenteil ist der Fall. Firmen bekommen verschiedenste Förderungen, wenn sie Menschen mit Beeinträchtigung einstellen, z.B. Zuschüsse zu den Lohnkosten, Schulungs- und Ausbildungskosten sowie Kosten für Adaptierung von Arbeitsplätzen und Inklusionsförderung für zwölf Monate. Trotzdem ist es so, dass viele Firmen in OÖ nicht annähernd die vorgeschriebenen Pflichtstellen besetzen und lieber Strafe zahlen (ca. 26 Mio Euro im Jahr).

Aber gerade dieser Personenkreis muss den Vergleich mit ihren gesunden Kollegen und Kolleginnen bezüglich Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Engagement nicht scheuen. Dies wird durch Studien eindeutig belegt.



Ist in einem Betrieb zudem ein/eine BVP installiert (begünstigt Behinderte wählen sich alle fünf Jahre ihre eigene Vertretung), steigert sich nachweislich das Interesse von Arbeitgeber:innen und dem Kollegium, beeinträchtigte Menschen zu integrieren, und es stärkt auch das Bewusstsein, dass man bereits morgen womöglich der nächste „beeinträchtigte“ Mensch sein kann. ■

Erwin Schleindl,
Vorstandsmitglied AUGE/UG OÖ
KR Martin Gstöttner,
Landessprecher AUGE/UG,
Vorstandsmitglied der AK

50 Plus ein Minus am Arbeitsmarkt?

Das in Österreich seit 1979 bestehende Gleichbehandlungsgesetz und das seit 1993 bestehende Bundes-GBG sind im Jahr 2004 auch um den Diskriminierungsgrund des Alters erweitert worden.

Vorurteile bestehen nach wie vor, wie zum Beispiel:

- Zu alt bzw. „zu berufserfahren“, die lassen sich nicht mehr so leicht führen und sind weiterbildungsunwillig.
- Ältere Menschen sind zu oft im Krankenstand. (Real gehen die jüngeren öfter in Krankenstand!)
- Zu teuer, denn es sind meist Vordienstzeiten anzurechnen.

Im Mai 2022 waren in Österreich 82.640 Menschen über 50 arbeitslos. Das sind 24,3 % der Arbeitssuchenden!

Dass Alter unerwünscht ist, ist im Kontext mit Pensionierung festzustellen: Erreichen z.B. Männer das 62. Lebensjahr und damit die Möglichkeit, bei Vorliegen von 480 Versicherungsmonaten die Korridor pension anzutreten, wird oft dementsprechend Druck ausgeübt.

Negative psychosomatische Auswirkungen, welche durch das kontinuierliche Anheben des Pensionsantrittsalters (vor allem bei Frauen) noch verstärkt werden, sind vorausprogrammiert.

Dass sich die Erfahrung älterer mit der Entwicklung jüngerer Arbeitnehmer:innen im beruflichen Kontext gut ergänzt und einen perfekten Mix darstellt, wird von vielen Fachleuten bestätigt. In der Realität der Arbeitswelt ist das bislang leider kaum angekommen. ■

... damit der Betriebsrat noch schärfer wird!

Christian Aichmayr
akad. Supervisor & Coach



AUGE/UG OÖ ist Sponsor der LinzPride

Am 28. Juni 1969 wehrten sich homosexuelle und Trans-Aktivist:innen in der New Yorker Christopher Street gegen Polizeiwillkür. Der CSD ist inzwischen in vielen Städten ein Fixpunkt im Juni, die AUGE/UG selbstverständlich bei der LinzPride vertreten. Zuletzt wurden nicht-binäre Geschlechtseinträge im Melderegister möglich und die Blutspende diskriminierungsfrei. Alle, die sich gewerkschaftlich

engagieren, haben die Aufgabe, sich für die völlige Gleichstellung von LGBTIQ+ Personen in Arbeitswelt und Gesellschaft einzusetzen. Wir müssen gemeinsam gegen Diskriminierung – Rassismus und Sexismus genauso wie Homo- und Transfeindlichkeit – aufstehen, solidarisch – das ganze Jahr. ■

Julia Mandlmayr, AUGE/UG OÖ Vorstandsmitglied

Vorstellungsgespräch 2022



© ReD



AUGE/UG Oberösterreich

Landgutstraße 17, 4040 Linz

Tel: 0664 / 738 656 62 **Web:** auge-ooe.at

E-Mail: office@auge-ooe.at

Impressum: Themen der Arbeitswelt aus grün-alternativer Sicht. Inhaberin, Hg: AUGE/UG OÖ. 4040 Linz, ZVR 706630453. Offenlegung: auge-ooe.at. Layout: gplus.at. Fotos: Wenn nicht anders angegeben: AUGE OÖ; Wolfgang Zajc (S. 1), shutterstock (S. 3), linzpride.at (S. 4); Comic: © ReD; Druck: Direkta; Auflage: 22.000; Juli 2022

3 FRAGEN AN ...

Ines Vukajlović

Sozialsprecherin der Grünen OÖ

1 Als Sozialsprecherin der Grünen OÖ bist du auch für Armutsbekämpfung zuständig. Welche Initiativen gibt es für die größer werdende Gruppe der „Working Poor“?

Die Teuerung ist eine Riesenbelastung für die Menschen. Wir Grünen im Landtag wollen eine konkrete Hilfe für diese besonders Betroffenen erreichen: konkrete Maßnahmen gegen Kinderarmut, Verbesserung der OÖ Sozialhilfe, besonders für vulnerable Personengruppen wie Alleinerziehende oder Menschen mit Behinderung. Langfristig gesehen brauchen wir ein starkes soziales Netz sowie ein Einkommen, das ein selbstständiges Leben ermöglicht. Da hartnäckig zu bleiben, sehe ich als meine Aufgabe.



2 Dein Fachgebiet ist Migrationspolitik. Für die AUGE/UG steht hier die Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Was sollte wie verbessert werden?

Es muss Chancengleichheit geben; Unabhängig von der Herkunft, vom Geschlecht, der Erstsprache oder wie lange jemand hier lebt. Das betrifft den Zugang zu höherer Bildung, Ausbildung sowie den Weg zum Arbeitsmarkt. Wir wissen beispielsweise, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener eine höhere Bildung bekommen. Da braucht es bessere Bildungsperspektiven durch den Abbau von büro-

kristischen Hürden. Wir brauchen auch einen Paradigmenwechsel. Statt ihnen skeptisch zu begegnen, sollten wir die Menschen fragen: „Was kannst du, wo liegen deine Stärken?“

3 Du setzt dich laut eigenen Angaben für ein nachhaltiges Miteinander ein. Wie definierst du dies für die Arbeitswelt?

Menschen mit im Ausland abgeschlossenen Ausbildungen sind viel zu lange in Nostrifizierungsverfahren, daran müssen wir dringend arbeiten. Auch der strenge Arbeitsmarktzugang für Asylwerbende verhindert, dass wir wichtige Kompetenzen und Ressourcen für unsere Gesellschaft nutzbar machen und Menschen ein selbstständiges Leben ermöglichen. Die Vielfalt ist eine riesige Chance. Ich spreche Missstände an und setze mich konsequent für konkrete, sinnvolle Maßnahmen ein. ■