



AUGENBLICKE

INFOBLATT DER

Alternative, Grüne und Unabhängige Gewerkschafter*innen

12. AUSGABE

AUGE/UG OBERÖSTERREICH

Eine Fraktion in der Arbeiterkammer und
anerkannte Fraktion im ÖGB

Liebes Christkind, weißt du, dass ...

... die Gewerkschaft
Weihnachts- und
Urlaubsgeld
ausverhandelt
und nicht du?

... Frauen in der
Adventszeit
quasi gratis
arbeiten?*

... der
Durchschnittslohn
im Handel bei
1462 Euro
netto liegt?*

... in Österreich
EU-weit die meisten
Überstunden
geleistet
werden?

... von 255 Millionen
Überstunden
43 Millionen
unbezahlt sind?

... Burnout
bereits für 19%
aller Krankenstände
verantwortlich
ist?

... es in
Österreich
346.172
Millionär:innen
und 49
Milliardär:innen
gibt?

... die
AUGE/UG eine
Reichensteuer
fordert?

* Stand 2022

** Equal Pay Day war am 30.10.2022



Suchtprävention:

Frühintervention
in der Arbeitswelt

Seite 3



Drei
Fragen ans
Christkind

Seite 4

Wir mischen
uns ein!

auge-ooe.at



INFO BOX

Bei der AK-Vollversammlung am 8. November 2022 haben wir drei Resolutionen eingebracht, die alle an die jeweiligen Ausschüsse weitergeleitet wurden.

Drei Resolutionen

RESOLUTION 1: GESETZLICHE REGELUNG DER ENTGELTFORTZAHLUNG BEI BETRIEBSVERSAMMLUNGEN

Unabhängig von der Branche soll für alle Arbeitnehmer:innen die Teilnahme an einer vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlung (im Ausmaß von 1,5 Std./Jahr) vergütet werden.

RESOLUTION 2: SOFORTIGE EINBEZIEHUNG DES BETRIEBSRATS BEI WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Informationsrecht zur Wiedereingliederungsteilzeit und Vereinbarungen sollen auch vom Betriebsrat zu unterzeichnen sein.

RESOLUTION 3: VERBESSERUNG BEI DER ANERKENNUNG VON ASBESTBEDINGTEN BERUFSKRANKHEITEN NACH 27 B

Die Verfahren zur Anerkennung von asbestbedingten Berufskrankheiten nach 27 b (Liste der Berufskrankheiten nach § 177 ASVG) sollen deutlich beschleunigt und vereinfacht werden.

GEMEINSAM MIT GLB:

- # Teuerung auch bei Arbeitslosigkeit und Notstandshilfe berücksichtigen!
- # Gegen jegliche Einschränkung des Rechts auf Streik!
- # Privatpensionen in unser öffentliches Pensionssystem rückführen!

GEMEINSAM MIT FSG/ÖAAB-FCG/FA-FPÖ/GLB:

- # Kundengelder müssen bei Insolvenz von Reiseveranstaltern abgesichert sein
- # Bei Überbuchung von Pauschalreisen braucht es eine pauschalierte Entschädigung



SCHARF SERVIERT

12,6 – 60 – 97 Die Formel für Gerechtigkeit?



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

Die teils katastrophalen Zustände im Pflegebereich oder auch im Handel werden zu Recht medial diskutiert. Über eine Gruppe von Arbeitnehmer:innen, die in den öffentlichen Medien leider vollkommen im Schatten steht, gibt es dennoch viel zu sagen.

Früh morgens, wenn viele von uns noch gemütlich mit ihrer Bettdecke kuscheln, pendeln sie bereits den oft düsteren, nicht selten frustrationsgeladenen Produktionshallen entgegen. Der monotone Klang der Werksirene, welche an die dunkelsten Zeiten unserer Republik erinnert, begrüßt die Menschen bereits, bevor der Gedanke an einen genussvoll duftenden Kaffee aufgekommen ist. Ein durchaus scharf anmutender Blick ihrer Vorgesetzten, da bei etwaiger Konsumierung von Österreichs beliebtestem Heißgetränk „nichtproduktive Arbeitszeit“ entsteht, lässt jedoch ohnehin keine wirklich entspannte Atmosphäre aufkommen ...

„Unproduktive Arbeitszeit“, oft geballt mit feinstem Eisenstaub in den Produktionsstätten,

Zeiterfassungssystemen und Zeitvorgaben bezüglich ihrer Arbeitsleistung, welche für Jung und Alt gleichermaßen nicht unbedingt den Himmel sozialer Wertschätzung versprechen. Schichtarbeit, Hitze, Kälte bis hin zu einer kürzeren Lebenserwartung (lt. Statistik Austria) runden ihren psychisch wie physisch kräfte-raubenden Arbeitsalltag ab.

Egal, was wir in unseren Händen halten, als Dinge betrachten, die schön sind oder unser Leben erleichtern – sie wurden von jenen Menschen produziert, welche mit 15 eine „Karriere mit Lehre“ beginnen und nach 47 Jahren langer, harter Arbeit als „Dank“ nun in den mehr als wohlverdienten Ruhestand gehen können. Dafür gibt es eine maximal € 60,- (brutto) Bankrotterklärung namens „Frühstarterbonus“, bis zu 12,6 % (!) Abschläge ihrer zu 97 % (!) selbstgeleisteten Pensionsbeiträge und der Tatsache, dass 47 Jahre Arbeit offenbar weniger wert sind als 37 abschlagsfreie Beitragsjahre! Aber das ist eine andere Geschichte ... ■



Frühintervention in der Arbeitswelt

Handeln statt Wegsehen!

In Österreich hatten laut dem Institut für Suchtprävention im Jahr 2021 ca. eine Million Menschen eine Nikotinsucht, gefolgt von 800.000 Menschen mit einer Kaufsucht, 375.000 sind alkoholabhängig und ca. 200.000 sind medikamentensüchtig. Auch Onlinesucht und Cannabis-Sucht spielen eine immer größere Rolle, sie steigen momentan am stärksten.

Die Vorgesetzten in den Firmen wissen oft nicht, wie man Sucht erkennt bzw. wie man darauf richtig reagiert. Meist werden die Betroffenen auf Zeitausgleich nach Hause geschickt in der Hoffnung, dass der Kollege oder die Kollegin bei der Rückkehr wieder voll einsatzfähig ist. Leider funktioniert dies nur in den seltensten Fällen. Sie rutschen oft noch weiter in die Sucht ab, bis sie schlussendlich für die Firmen nicht mehr tragbar sind und ihren Job verlieren.

Auch im privaten Umfeld der Betroffenen führt dies häufig zu massiven Spannungen, nicht selten gehen deswegen Beziehungen auseinander. Doch gerade die Firmen haben hier den größten Hebel gegenüber Menschen im privaten Umfeld des betroffenen Mitarbeiters. Durch einen Stufenplan

kommen die Firmen nicht nur ihrer Fürsorgepflicht nach, sie verlieren bei rechtzeitiger Intervention auch keine wertvollen Mitarbeiter:innen.

Führt eine Firma einen Suchtprävention-Stufenplan ein, gibt es Schulungen für Vorgesetzte. Dadurch wissen sie genau, wie man Suchtverhalten erkennt und wie richtig zu reagieren ist bzw. was die nächsten Schritte sind. Aber auch die betroffenen Mitarbeiter:innen wissen genau, was umzusetzen ist, um ihren Job behalten zu können. Die Einführung eines Suchtpräventionsprogramms für Firmen ist für alle Beteiligten sinnvoll. ■

Beispiel eines Stufenplans:

	STUFE 1	STUFE 2	STUFE 3	STUFE 4	STUFE 5
FÜRSORGEGERÄCH					
KLÄRUNGSGESPRÄCH					
	direkte FK Mitarbeiter/in	Direkte FK Nächste FK Betriebsrat optional Mitarbeiter/in	Direkte FK Nächste FK/Personal- abteilung Betriebsrat Arbeitsmedizin optional Mitarbeiter/in	Direkte FK Nächste FK/Personal- abteilung Betriebsrat Arbeitsmedizin optional Mitarbeiter/in	Direkte FK Personalabteilung/ Geschäftsführung Betriebsrat Mitarbeiter/in
	Problemverhalten aufzeigen	Erneutes Problemverhalten aufzeigen	1. Abmahnung	2. Abmahnung	Auflösung Dienstverhältnis
	Hinweis auf Konsumregeln und Stufenplan	Aufforderung zur Beratung	Dringende Aufforderung zur Beratung bzw. Behandlung	Letzte Aufforderung zur externen Behandlung	
	Empfehlung einer Beratung	Konkrete Vereinbarungen	Konkrete Vereinbarungen	Androhung Auflösung Dienstverhältnis	
	Konkrete Vereinbarungen	Gesprächsprotokoll bleibt bei FK	Protokoll: alle Gesprächsteilnehmer	Protokoll: alle Gesprächsteilnehmer	

Quelle: www.stepcheck.at



Bitte gleich! Entgelt-Transparenzgesetz

Der „Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft“, der seit Ende 2009 umbenannt wurde in „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“, regelt u.a. die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Im Art. 157 AEUV ist zu finden: Jeder Mitgliedsstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. **Für diese „Sicherstellung“ steht Österreich in der Pflicht, gesetzliche Grundlagen zu schaffen.**

In Deutschland gibt es seit 2017 ein Entgelt-Transparenzgesetz, das Unternehmen nicht mehr erlaubt „heimlich“ ihren männlichen Arbeitnehmern mehr zu bezahlen als den Frauen in vergleichbaren Positionen. Sehr berechtigte Kritikpunkte an dem Gesetz sind, dass es im Fall von Lohndiskriminierung kein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften gibt und dass es nicht für alle Betriebe gilt, sondern erst ab mehr als 200 Beschäftigte in Kraft tritt.

Prüfverfahren unter Beteiligung der betrieblichen Interessensvertretung sind sogar erst mit über 500 Beschäftigten vorgesehen. Laut Recherche findet das Gesetz bislang kaum Anwendung.

Österreich sollte so rasch wie möglich ein schlagkräftiges **Entgelt-Transparenzgesetz** einführen, das Entgeltstrukturen direkt sichtbar macht und nicht erst über den Betriebsrat (wenn es den im Betrieb überhaupt gibt!) Einsichtnahme eingefordert werden muss. **So gehören geschlechterspezifische Entgeltunterschiede (aktuell häufig ca. 20% weniger für Frauen!) bald der Vergangenheit an:**

- # Geltungsbereich für alle Betriebe, ab zwei Beschäftigten
- # Nicht-Zulässigkeit einer Median-Entgeltangabe, sondern volle Transparenz pro Position inkl. Sonderzahlungen
- # Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Interessensvertretungen

Österreich sollte von Ländern wie Deutschland lernen und es besser machen.





Silvesterlauf 2022

Unser Vorstandsmitglied **Mag.ª Rossitza Ekova-Stoyanova** ist nicht nur AK-Rätin, Gemeinderätin, Unternehmerin (Theater-Ballettschule Maestro) und Sportwissenschaftlerin, sie hat auch eine olympische Vergangenheit. In den Jahren 1980, 1984 und 1988 hat sie an den olympischen Sommerspielen als Leichtathletin teilgenommen. Sportlich und vielfältig engagiert, ist sie auch die

Initiatorin für unser AUGE/UG-Laufteam beim Silvesterlauf. Wir übernehmen die Startgebühr und statten die Läufer:innen mit AUGE/UG OÖ-T-Shirts und/oder Warnwesten aus.

Willst du in unserem Team mitlaufen?

Dann melde dich unter: office@auge-ooe.at oder 0664 / 738 656 62

Früher und heute

Ca. 15 WStd. Erwerbsarbeit



Ca. 40 WStd. Erwerbsarbeit



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; Bilderbox.com (S. 1), Michal Jarmoluk/Pixabay und Geralt/Pixabay (S. 3); Comic: © ReD; Druck: Direkta; Auflage: 24.000; Dezember 2022

3 FRAGEN AN ...

... das Christkind

1 AUGE/UG: Wir freuen uns sehr, liebes Christkind, dass du dir die Zeit für ein Gespräch mit uns nimmst! Das Weihnachtsfest steht vor der Tür. Was wünschen sich die Menschen am meisten?

Christkind: Zeit. Zeit ist besonders wertvoll! Zeit für Erholung und Ausgleich, für die Familie, für Dinge, die ihnen wichtig sind. Zeit, über die sie selbst bestimmen können. Da liegt ihr mit eurer Forderung, die Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden zu reduzieren, genau richtig! Ihr habt erkannt, wie wichtig Zeit ist. Außerdem wünschen sich die Menschen Wertschätzung und Anerkennung – dies gilt vor allem in der Arbeitswelt, wo die Leute ihr Bestes geben und dafür Respekt verdienen. Dieser zeigt sich auch in fairer Entlohnung. In Zeiten der Krisen sind Unsicherheit und Angst besonders groß. Viele Menschen haben derzeit Angst, ihr

Leben finanziell nicht mehr bewältigen zu können. Sie wünschen sich, dass sie mit ihrem Arbeitseinkommen die alltäglichen finanziellen Herausforderungen gut stemmen können.

2 AUGE/UG: Das Weihnachtsgeld hilft derzeit vielen Menschen sehr. Macht sich das bei den Geschenken bemerkbar?

Christkind: Ja, da wollte ich mich schon lange bei euch bedanken. Viele Menschen denken, das Weihnachtsgeld hätte ich für sie geregelt. Ich schaffe vieles, aber das habt ihr ohne meine Hilfe hingekriegt! Weihnachtsgeld gibt es dank der Gewerkschaften, die viel dafür getan haben, um das zu erreichen. Vieles, was Menschen brauchen und sich wünschen, kann nicht ich als Christkind ihnen geben – dazu braucht es Leute wie euch.

3 AUGE/UG: Hast du, liebes Christkind, eigentlich auch einen Wunsch an uns?
Christkind: Achtet weiter auf Gerechtigkeit, seid solidarisch mit anderen und setzt euch auch in Zukunft für die ein, die das selbst nicht können!

