

# ArbeitsWelten

Das Magazin der Parteifreien Gewerkschafter\_innen

Ausgabe 3 • 2021 | Jg. 68 | [www.pfg.at](http://www.pfg.at)



## Herbstlohnrunde

Beim Abschluss muss es rascheln

---

**Corona Impfpflicht**

Regeln am Arbeitsplatz  
Seite 8

**A1 JVR Wahl**

A1 United Youth tritt an  
Seite 14



## In dieser Ausgabe:

|                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Editorial</b> .....                                                                                                                                 | 3  |
| <b>Herbstlohnrunde</b><br>Beim Abschluss muss es ordentlich rascheln! .....                                                                            | 4  |
| <b>APA-Vertrauensindex</b> bestätigt konsequente<br>Interessenvertretung von Arbeiterkammer<br>und Gewerkschaft .....                                  | 7  |
| <b>Corona Impfpflicht am Arbeitsplatz</b><br>Das Thema „Impfpflicht“ im Arbeitsverhältnis wird<br>aktuell sehr intensiv und emotional diskutiert ..... | 8  |
| <b>Die neue Covid-19-Schulverordnung</b><br>Gesundheitsschutz oder überbordende<br>Zwangsmaßnahme? .....                                               | 10 |
| <b>Sonderbetreuungszeit</b> für Eltern .....                                                                                                           | 12 |
| <b>Team BRANDL</b> – Ihre Probleme wollen wir lösen.<br>Die Parteifreien Gewerkschafter_innen bei den<br>Wiener Linien .....                           | 13 |
| <b>A1 Jugendvertrauensratswahlen 2021</b><br>Am 14. Oktober 2021 finden die nächsten JVR-Wahlen<br>bei der A1 Telekom Austria statt .....              | 14 |
| <b>Pensionist_innen in der Gewerkschaft</b><br>Haben Pensionist_innen in der Gewerkschaft<br>überhaupt eine Berechtigung? .....                        | 16 |
| <b>Kinder</b> – Oftmals immer noch das Ende der Karriereleiter ....                                                                                    | 18 |
| 60. Geburtstag von Sigi Gierzinger   Abschiede .....                                                                                                   | 19 |



**PFG** | Parteifreie  
Gewerkschafter\_innen



Ansprechpartner für:

### ÖBERÖSTERREICH:

Christian Krassnitzer  
0664 615 8892  
ckrassnitzer@ms-stahlhandel.at

### SALZBURG:

Toni Polivka  
0664 405 6002  
toni.polivka@teamsalve.at

### WIEN, BURGENLAND und NIEDERÖSTERREICH:

Christian Reiseneder  
0664 662 5770  
christian.reiseneder@a1.at



### STEIERMARK, KÄRNTEN:

Georg Auer  
0664 833 0890  
georg.auer@andritz.com

### TIROL, VORARLBERG:

Eckhart Fahrner  
0664 6256637  
Eckhart.Fahrner@swarovski.com

Ausgabe 3/2021 - 68. Jahrgang

### Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:  
Parteifreie Gewerkschafter\_innen Österreichs  
Anastasios Grünstraße 1, 4020 Linz  
<https://www.pfg.at>

Redaktion:  
Mag. (FH) Alexander Sollak

Herstellungsort: Wien  
Layout: beesign.com

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25  
[www.pfg.at/impressum](http://www.pfg.at/impressum)  
ZVR-Nr. 190673077

Namentlich gezeichnete Artikel und Kommentare  
müssen nicht notwendigerweise mit der Meinung  
der PFG übereinstimmen.

Bildcredits: Cover: shutterstock/Aleksandr Rybalko;  
S. 4 shutterstock/Gorodenkoff; S. 6 shutterstock/  
Fajne obrazki; S. 9 shutterstock/Telnov Oleksii.  
S. 13 Team Brandl, S. 15 United Youth; S. 17 shut-  
terstock/fizkes; S. 19: Team SALVE; S. 20 shutter-  
stock/Pablo Scapinachis.

**Bankverbindung: BAWAG • BIC: BAWAATWW**  
**IBAN AT66 1400 0467 1033 0255**

# Ein „heißer“ Herbst steht bevor!

Die Herbstlohnrunde und Corona werden die nächsten Wochen und Monate dominieren.



**Alexander Sollak**  
Bundesvorsitzender  
der Parteifreien  
Gewerkschafter\_innen  
Österreichs

**D**er Herbst bringt traditionell die Metal-ler-Kollektivvertragsverhandlungen mit sich, welche richtungsweisend für die Lohn- und Gehaltsabschlüsse in vielen anderen Branchen sind. Nach den, krisenbedingt sehr zurückhaltenden, KV-Abschlüssen des letzten Jahres, heißt das Motto für heuer „es ist an der Zeit, dass es bei den KV-Abschlüssen ordentlich raschelt“.

Speziell die Industriebranche hat sich wieder erholt. Die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll und die aktuellen Prognosen sind sehr positiv. Die Wirtschaft hat wieder Fahrt aufgenommen. Dementsprechend muss es für die Beschäftigten auch faire Lohn- und Gehaltserhöhungen geben. Klatschen und ein Danke bzw. lediglich die Inflationsabgeltung sind nämlich bei weitem nicht genug! Nachdem die Arbeitgeber bereits massiv auf der Bremse stehen, können wir uns darauf einstellen, dass es „heiße“ KV-Verhandlungen geben wird.

„Heiß her“ geht es auch bei den aktuellen Diskussionen bzgl. Corona-Maßnahmen. Leider sehen wir seit einigen Wochen wieder steigende Corona-Zahlen. Themen wie die Impfpflicht, eine Testpflicht oder die 1-G-Regel werden derzeit sehr intensiv und emotional diskutiert. Corona wird uns auch in den nächsten Monaten sehr stark beschäftigen. Wir geben daher in dieser Ausgabe einen Überblick, wie es mit den Corona-Sonderbetreuungszeiten für Eltern aussieht und was die neue Covid-19-Schulverordnung regelt. Auch das „heiß“ diskutierte Thema „Corona-Impfpflicht“ am Arbeitsplatz beleuchten wir aus den unterschiedlichsten Perspektiven.

Als PFG stellen wir uns auch auf „heiße“ innerbetriebliche (Wahl-) Auseinandersetzungen in dem einen oder anderen Unternehmen ein. Bei der A1 Telekom Austria treten wir im Oktober mit einem sehr starken parteifreien Team bei den Jugendvertrauensratswahlen an. Wir wünschen dem Team von A1 United Youth viel Erfolg und alles Gute für die Wahl.

Neben der positiven Jugendarbeit ist auch das stetige Wachstum der PFG sehr erfreulich. Immer mehr Betriebsräte und Personalvertreter\_innen wollen ihre ehrenamtliche Tätigkeit unabhängig und parteifrei ausüben und die Interessen ihrer Kolleg\_innen unbeeinflusst vertreten. Als ein aktuelles Beispiel dürfen wir das Team BRANDL begrüßen, welches kürzlich den Parteifreien Gewerkschafter\_innen beigetreten ist. Die sehr engagierten Teammitglieder sprechen die „heißen“ Themen bei den Wiener Linien und anderen Berufssparten der Wiener Stadtwerke an und versuchen Missstände aufzuzeigen und abzustellen.

Der Herbst wird aus Arbeitnehmer\_innen- und Gewerkschaftssicht sicherlich sehr herausfordernd und intensiv. Neben Corona stellen wir uns vor allem auch auf „heiße“ Diskussionen mit den Arbeitgebern ein. Dafür braucht es eine starke, schlagfertige Gewerkschaftsbewegung, die auch die „heißen“ Themen offen und laut anspricht. Als Parteifreie Gewerkschafter\_innen werden wir dies jedenfalls machen. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen der „ArbeitsWelten“ und freuen uns über Feedback zur aktuellen Ausgabe.

Beste Grüße  
Alexander Sollak



# Herbstlohnrunde

Es wurde genug geklatscht, beim Abschluss muss es ordentlich rascheln!  
Startschuss für die Verhandlungen ist am 23. September.

**Traditionell starten im Herbst die Metaller-Kollektivvertragsverhandlungen, welche richtungsweisend für die anderen Branchen sind. Einen für beide Seiten akzeptablen Lohnabschluss zu finden, wird auch heuer wieder schwierig werden. Die Herausforderung der Coronavirus-Krise dürfte die Debatten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung zusätzlich erschweren.**



Die Gewerkschaften PRO-GE und GPA gehen mit hohen Erwartungen in die Herbstlohnrunde und peilen laut dem PRO-GE Vorsitzenden Rainer Wimmer, einen Abschluss an, „bei dem es ordentlich rascheln muss“.

Die Wirtschaft hat sich nach dem corona-bedingten Einbruch 2020 wieder erholt und speziell im Industriebereich sind die Auftragsbücher der Unternehmen gut gefüllt. Aktuelle Prognosen des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) zeigen einen starken Aufschwung der heimischen Industrie. Dass sich die Wirtschaft erholt, geht auch aus den rückläufigen Zahlen bei der Kurzarbeit hervor. Aktuell sind in der gesamten Metallindustrie weniger als 100 Betriebe noch in Kurzarbeit, ein Teil davon aber aufgrund von Lieferschwierigkeiten und nicht wegen einer Auftragsflaute.

### Vorjahresabschluss

Im Vorjahr haben die Gewerkschaften vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie mit dem moderaten Abschluss in der Höhe der damals zugrunde gelegenen Inflation von

1,45 % Verantwortung bewiesen. Heuer muss es jedoch wieder einen deutlichen Reallohnzuwachs geben. Eine reine Abgeltung der Inflation ist sicher kein Ziel der Gewerkschaften bei den Verhandlungen. Die starke wirtschaftliche

Entwicklung in der Metallindustrie muss auch bei den Arbeitnehmer\_innen ankommen, die diesen Aufschwung durch ihren Fleiß ermöglicht haben.

Trotz des rasanten Aufschwungs und der guten Zahlen der Branche wird es sicher wieder

harte Lohn- und Gehaltsverhandlungen geben. Die Arbeitgeberseite hat sich bereits auf einen „wettbewerbsverträglichen Abschluss“ eingeschworen und steht erwartungsgemäß auf der Bremse. Wirtschaftsvertreter dämpfen, wie jedes Jahr, die Erwartungen, verweisen auf hohe Lohnstückkosten in Österreich und sehen die Wettbewerbsfähigkeit bei zu hohen Kollektivvertragsabschlüssen gefährdet. Arbeitgebervertreter Christian Knill, Obmann des Fachverbands Metalltechnische Industrie in der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), argumentiert mit hohen Rohstoff-, Transport- und Energiekosten sowie stockenden Lieferketten. Die Industriellenvereinigung (IV) bemüht gar das Gespenst der Lohn-Preis-Spirale. Soweit nichts Neues. Jedes Jahr rechtzeitig zu den Kollektivvertragsverhandlungen zeichnen die Arbeitgebervertreter ein düsteres Bild, nur um dann Anfang des neuen Jahres über Rekordergebnisse und hohe Dividendenausschüttungen zu jubeln.

### Sinkende Lohnstückkosten

Der heimische Industriestandort ist durch faire Lohn- und Gehaltserhöhungen sicher nicht gefährdet. Selbst das WIFO prognostiziert im Bereich der Warenherstellung für 2021 sinkende Lohnstückkosten von 6,3 %. Der Vorsprung gegenüber unserem wichtigsten Handelspartner Deutschland bleibt somit auch bei hohen Kollektivvertragsabschlüssen erhalten.

Die Realloohnerhöhungen in den letzten Jahren waren geringer als die jeweiligen Produktivitätssteigerungen. Nun ist es wieder an der Zeit, dass es beim Kollektivvertragsabschluss „ordentlich raschelt“. Klatschen und ein Danke sind nämlich nicht genug!

**Nun ist es wieder an der Zeit, dass es beim Kollektivvertragsabschluss „ordentlich raschelt“.**



## » Der Kollektivvertrag

Viele Arbeitnehmer\_innen glauben, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und jährliche Lohnerhöhungen seien gesetzlich garantiert. Sind sie aber nicht! Diese und andere wichtige Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer\_innen werden Jahr für Jahr in Kollektivverträgen von den Gewerkschaften ausgehandelt. Der Kollektivvertrag ist eine Vereinbarung, die zwischen kollektivvertragsfähigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen wird. Auf Arbeitnehmerseite kollektivvertragsfähig ist der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) mit seinen Fachgewerkschaften. Auf Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähig sind primär die Fachverbände bzw. Fachgruppen der Wirtschaftskammerorganisation.

Die österreichischen Gewerkschaften schließen jährlich über 450 Kollektivverträge ab. In Ergänzung zu den gesetzlichen Grundlagen regeln Kollektivverträge in erster Linie Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer\_innen aus dem Arbeitsverhältnis. Von den Regelungen des Kollektivvertrages abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind, soweit der Kollektivvertrag diesbezüglich nichts anderes vorsieht, nur gültig, wenn sie für den/die Arbeitnehmer\_in günstiger sind.

Ein Kollektivvertrag schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer\_innen einer Branche, verhindert, dass die Arbeitnehmer\_innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können, schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmern\_innen und Arbeitgebern\_innen und sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

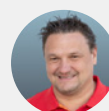
Welcher Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, hängt davon ab, welchem Arbeitgeberverband der Arbeitgeber angehört. Ohne Bedeutung ist hingegen, ob der/die Arbeitnehmer\_in Gewerkschaftsmitglied ist. Fakt ist jedenfalls: Je höher der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern in einer Branche, desto besser sind die Kollektivverträge und desto höher sind die jährlichen Lohn- und Gehaltsabschlüsse.

### KOMMENTAR

**Die gewerkschaftlichen Forderungen werden, wie auch schon in der Vergangenheit, heuer wieder intern abgestimmt und von den Betriebsräten der Branche unterstützt.**

Nicht nur bei den Löhnen und Gehältern, sondern auch im Rahmenrecht gibt es viel Verbesserungsbedarf. Klare Regelungen und Prämien für jene Kolleg\_innen, die in Pandemiezeiten unter erschwerten Bedingungen ihren Dienst verrichtet haben, sind längst überfällig. Auch jene, die trotz Pandemie Dienstreisen für den Arbeitgeber machen und anschließend teilweise mehrere Tage/Wochen in Quarantäne mussten, dürfen nicht vergessen werden.

Immer mehr Betriebe stehen vor der Herausforderung von steigender Mitarbeiterfluktuation und dem Wettbewerb, am Arbeitsmarkt gut ausgebildete Fachkräfte zu bekommen. Die Industrie wäre daher gut beraten, durch Verbesserungen in den Kollektivverträgen die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.



**Georg Auer** – Angestellten-Betriebsratsvorsitzender Andritz AG und stv. PFG-Bundesvorsitzender

# Hohes Vertrauen in AK und ÖGB

APA-Vertrauensindex bestätigt konsequente Interessenvertretung von Arbeiterkammer und Gewerkschaft

**Die arbeitenden Menschen in Österreich wissen die konsequente Interessenvertretung durch Arbeiterkammer und Gewerkschaften zu schätzen.**

Nach Polizei und Verfassungsgerichtshof ist die Arbeiterkammer die vertrauenswürdigste Institution in unserem Land. Mit einem positiven Saldo von 44 Prozent, hat sich das große Vertrauen der Bevölkerung gegenüber 2019 um einen weiteren Prozentpunkt erhöht. Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund genießt sehr hohes Vertrauen. Während der Coronakrise konnte der ÖGB sogar um neun Prozentpunkte gegenüber 2019 zulegen. Ein klares Zeichen und Zustimmung für die gute Arbeit von Gewerkschaften und AK in Österreich.

## Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammer ist die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen und Mitglied der Sozialpartnerschaft in Österreich. Sie arbeitet eng mit dem ÖGB zusammen. Die Expertenstäbe der Arbeiterkammerorganisation gelten als Think Tank der Gewerkschaften. Sie erarbeiten in Abstimmung mit dem ÖGB Gesetzesvorschläge und geben Stellungnahmen zu Gesetzen und Verordnungen ab.

## Österreichischer Gewerkschaftsbund

Der ÖGB ist eine überparteiliche Interessenvertretung unselbstständiger Erwerbstätiger mit 1,2 Millionen Mitgliedern. Er ist als Verein konstituiert und gliedert sich in sieben Teilgewerkschaften. Neben den Teilgewerkschaften ist der ÖGB auch in sechs Fraktionen organisiert. Die Parteifreien Gewerkschafter\_innen Österreichs ist als anerkannte Fraktion Teil des ÖGB. Gemeinsam mit den Gewerkschaften vertritt der ÖGB als Sozialpartner die Interessen aller ArbeitnehmerInnen gegenüber Arbeitgebern, Staat und Parteien.

## Vertrauen in Institutionen

APA-OGM-Vertrauensindex – Saldo aus „Habe Vertrauen“ und „Habe kein Vertrauen zu ...“, Angaben in %, 800 Interviews Juli 2021, Veränderung gegenüber 2019

|                                 |     |     |   |
|---------------------------------|-----|-----|---|
| Polizei                         | 53  | +7  | ↗ |
| Verfassungsgerichtshof          | 45  | ±0  |   |
| Arbeiterkammer                  | 44  | +1  | ↗ |
| Bundespräsident                 | 41  | -3  | ↘ |
| Rechnungshof                    | 41  | +3  | ↗ |
| Universitäten                   | 39  | -1  | ↘ |
| Bundesheer                      | 32  | +18 | ↗ |
| Finanzämter                     | 31  | +9  | ↗ |
| Schulen                         | 27  | +7  | ↗ |
| Krankenkassen                   | 24  | +11 | ↗ |
| Statistik Austria               | 23  | +2  | ↗ |
| Arbeitsmarktservice             | 21  | +12 | ↗ |
| Gemeinderat meiner Gemeinde     | 21  | -1  | ↘ |
| Staatliche Pensionsversicherung | 21  | +10 | ↗ |
| Gewerkschaftsbund               | 19  | +9  | ↗ |
| Nationalbank                    | 18  | +6  | ↗ |
| Regierung meines Bundeslandes   | 14  | +3  | ↗ |
| Wirtschaftskammer               | 12  | -1  | ↘ |
| Justiz                          | 9   | -5  | ↘ |
| Jugendämter                     | 5   | +10 | ↗ |
| Landwirtschaftskammer           | 4   | -1  | ↘ |
| Parlament                       | 4   | -3  | ↘ |
| Finanzmarktaufsicht             | 1   | +7  | ↗ |
| EU                              | -5  | +3  | ↗ |
| Opposition                      | -5  | +8  | ↗ |
| Industriellenvereinigung        | -9  | +4  | ↗ |
| Banken                          | -13 | -1  | ↘ |
| Regierung                       | -17 | -5  | ↘ |
| (katholische) Kirche            | -19 | -5  | ↘ |
| Medien, Verlage                 | -20 | +14 | ↗ |
| Versicherungen                  | -23 | +9  | ↗ |

Grafik: © APA, Quelle: APA/OGM

# Corona Impfpflicht am Arbeitsplatz

Das Thema „Impfpflicht“ im Arbeitsverhältnis wird aktuell sehr intensiv und emotional diskutiert.

**Eindeutige und rechtlich klare Aussagen zu treffen, ist dabei nicht immer einfach.**

**M**anche Arbeitgeber üben leider auf jene Mitarbeiter, die sich (noch) nicht impfen lassen möchten, sehr hohen Druck aus. Jede/r hat seine/ihre Meinung zur Corona-Schutzimpfung, was zu akzeptieren ist. Die Entscheidung, sich impfen zu lassen, ist eine höchstpersönliche. Auch Arbeitnehmern muss zugestanden werden, sich zu informieren, das Für und Wider abzuwägen und frei zu entscheiden.

Grundsätzlich gibt es derzeit keine rechtlichen Bestimmungen, die eine unterschiedliche Behandlung von geimpften bzw. von nicht geimpften Mitarbeitern vorsehen. Auch gibt es keine Verpflichtung, sich impfen zu lassen. Eine allgemeine gesetzliche Impfpflicht würde einen Eingriff in verfassungsrechtlich gewährleistete Rechte bedeuten: konkret in das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, das auch den Schutz der körperlichen Unversehrtheit umfasst. Dennoch hätte der Gesetzgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, für bestimmte Berufsgruppen eine Impfpflicht zu verfügen, nämlich dann, wenn dies zum Schutz der Gesundheit oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig wäre.

Arbeitnehmer, die neu in ein Unternehmen eintreten, müssen die Bedingungen des Arbeitgebers erfüllen. Dieser kann auch vertraglich für alle neu eintretenden Mitarbeiter einen Impfnachweis voraussetzen. Immer mehr Arbeitgeber verlangen daher, dass neu eintretende MitarbeiterInnen gegen Corona geimpft sein müssen. Seit 1. September ist beispielsweise in Niederösterreich eine Corona-Schutzimpfung Voraussetzung für eine Aufnahme in die Landesgesundheitsagentur, die Kliniken sowie Pflege- und Betreuungszent-

ren unter einem Dach bündelt. Ob Arbeitnehmer in einem aufrechten Dienstverhältnis von ihrem Arbeitgeber verpflichtet werden können, ihren Impfstatus offenzulegen, kann leider ebenso wenig allgemein beantwortet werden wie die Frage, ob eine Kündigung wegen Impfverweigerung gerechtfertigt ist. Zur Beantwortung dieser Fragen sind stets die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und die berechtigten Interessen beider Seiten, der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen, abzuwägen.

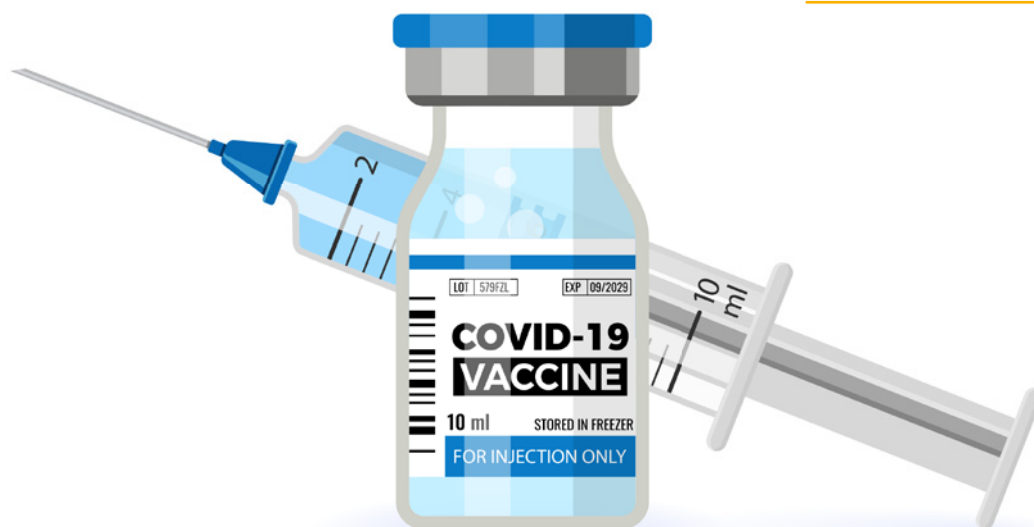
## Fürsorgepflicht

Viele ArbeitgeberInnen verlangen von ihren MitarbeiterInnen Auskunft, ob sie geimpft sind und berufen sich dabei auf die Fürsorgepflicht. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dient sowohl dazu, den Einzelnen wie auch die Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft vor gesundheitlichen Schäden zu schützen. Die Fürsorgepflicht verlangt von ArbeitgeberInnen aber auch, die Grund- und Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen im Arbeitsverhältnis zu wahren. Der Impfstatus ist eine persönliche Gesundheitsinformation, an dessen Geheimhaltung ArbeitnehmerInnen ein Interesse haben. Gesundheitsdaten sind besonders geschützt (Datenschutz!). Grundsätzlich gilt, dass ArbeitnehmerInnen dem/der ArbeitgeberIn keine Auskunft über Gesundheitsdaten erteilen müssen. Da die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen iZm COVID-19 nicht geändert wurden, ist davon auch weiterhin auszugehen.

Der Eingriff in die Grund- und Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen muss stets durch das gelindeste verfügbare Mittel er-

**Der Eingriff in die Grund- und Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer muss stets durch das gelindeste Mittel erfolgen.**





folgen. ArbeitgeberInnen müssen daher zunächst alle Vorgaben der jeweils gültigen Verordnung einhalten und räumliche sowie technische Schutzmaßnahmen treffen. Dort, wo es vorgeschrieben ist (z.B. Gesundheitsberufe), müssen sich Arbeitnehmer testen lassen oder einen sonstigen 3-G-Nachweis erbringen.

### Corona General-Kollektivvertrag

Die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung haben sich kürzlich auf einen neuen Corona-Generalkollektivvertrag geeinigt. Die Regelung, die seit September in Kraft und bis Ende April 2022 gültig ist, ermöglicht es jenen Arbeitgebern, für die die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt, einen Nachweis zum 3G-Status der Beschäftigten zu erheben. Bestehende Regelungen, etwa in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen, werden durch diesen General-Kollektivvertrag nicht berührt. Eine Impfung der Beschäftigten kann der Arbeitgeber dadurch jedoch nicht erzwingen.

### Kündigungsgrund

Gäbe es für bestimmte Berufsgruppen eine gesetzliche Impfpflicht, was grundsätzlich möglich wäre, bestünde selbstverständlich auch eine Auskunftspflicht, ob man geimpft ist. Darüber hinaus wäre die Weigerung, sich impfen zu lassen, selbstverständlich ein Kündigungsgrund, weil der/die nicht geimpfte ArbeitnehmerIn seiner/ihrer Arbeit nicht mehr nachkommen könnte. In allen anderen Fällen wird zu prüfen sein, welche Tätigkeit der/die Betroffene verrichtet und mit welchen Personengruppen er/sie in Kontakt kommt. Auch hier gilt, dass der/die Arbeitge-

berIn sämtliche gelinderen Schutzmaßnahmen ausgeschöpft haben muss. Grundsätzlich können Kündigungen ohne Begründung ausgesprochen werden. Im Regelfall besteht allerdings die Möglichkeit, eine Kündigung vor Gericht anzufechten. In diesem Fall muss der/die ArbeitgeberIn die Kündigungsgründe angeben. Aufgabe des Gerichtes ist es dann, eine Abwägung der Interessen vorzunehmen. Anders als bei der Impfpflicht gibt es eine Corona-Testpflicht für manche Bereiche in Österreich bereits: So dürfen z.B. bestimmte Berufsgruppen gem. COVID-19-Schutzmaßnahmen-VO die Betriebsstätte nur mit negativem Test betreten (z.B. Alten-, Pflege-, Behindertenheime).

### 1-G-Regel

Aktuell wird öffentlich auch sehr intensiv über die „1-G-Regel“ in der Gastronomie diskutiert. Diese würde einer indirekten Impfpflicht für die Beschäftigten der Branche gleichkommen. Neben den Gästen und Konsumenten müssten de facto auch alle MitarbeiterInnen in den Lokalen geimpft sein.

### Rechtliche Klarheit

Die Diskussion rund um eine gesetzliche, vertragliche oder indirekte Corona-Impfpflicht wird uns noch einige Zeit begleiten. Um rechtliche Klarheit zu bekommen, sind wahrscheinlich auch noch entsprechende Gerichtsentscheidungen notwendig. Bei konkreten Fragen oder Diskussionen ist es im Einzelfall jedenfalls ratsam, mit dem Betriebsrat, der Personalvertretung oder den Experten der Gewerkschaften und Arbeiterkammer Kontakt aufzunehmen.

*Eine gesetzliche Corona-Impfpflicht gibt es in Österreich derzeit nicht. Arbeitgeber können ihre Beschäftigten daher nicht zwingen, sich impfen zu lassen.*

# Die neue Covid-19-Schulverordnung

Gesundheitsschutz oder überbordende Zwangsmaßnahme?

**Covid 19 und die damit verbundenen Maßnahmen haben in allen Bereichen unseres Lebens Spuren hinterlassen. Massiv waren daher auch die Einschnitte für unsere Bildungseinrichtungen vom Kindergarten bis hin zur Universität.**

Auch im neuen Schuljahr wird uns Covid weiter beschäftigen. Daher hat das Bildungsministerium am 25. August die neue Covidverordnung – sozusagen die neuen Spielregeln für 21/22 – erlassen. Die Ampelregelung wurde ersetzt durch einen Risikostufenplan, bei dem die Stufe 1 eine geringe und die Stufe 3 eine hohe Infektionsgefahr voraussetzt. Der einzige gravierende Unterschied zur bekannten Ampelregelung liegt in der Feststellung der sogenannten Inzidenzzahl. Neben den bekannten Parametern zur Ermittlung der Inzidenzzahl kommt eine Abwasseranalyse hinzu, welche regional eine Art Frühwarnsystem darstellen soll.

Gestartet hat die Schule mit einer dreiwöchigen Beobachtungsphase, in der alle Personen in der Schule sehr intensiv – dreimal pro Woche – getestet werden. Danach werden dann je nach Risikostufe verschiedene Schutzmaßnahmen festgelegt. (siehe Erlass „Sichere Schule“)

Ziel dieser Maßnahmen soll es laut Bundesministerium sein, die Schulen möglichst offen zu halten, um – wenn nötig – nur regionale Schulschließungen anordnen zu müssen. Soweit ein grober Überblick und die Theorie. Aber steht der Schutz der Gesundheit hier tatsächlich im Vordergrund?

Die Gewerkschaft hat zu Beginn der Coronapandemie im März 2020 massiv Schutzmaßnahmen für alle in der Schule arbeitenden Menschen gefordert. Die Umsetzung war damals gar nicht so leicht, denn zu die-

sem Zeitpunkt galten Kinder noch als wenig ansteckend. Eine These, die nicht hielt, und so kam es auch im Laufe des Schuljahres 2020/21 vermehrt zu Schulschließungen. Die Idee der Ampelphasen wurde durch politische Interventionen, die Einführung der eigenständigen Schulampel und eine Vielzahl sich widersprechender Anordnungen zunichte gemacht. Die Testpflicht an Schulen brachte eine gewisse Entspannung der Situation, da man gezielt Maßnahmen setzen konnte, wenn diese nötig wurden und nicht bundes- oder landesweite Schließungen anordnen musste.

Die neue Covid- Verordnung geht weg von der bewährten Testpraxis. So wird nun ab der dritten Schulwoche nur mehr zwischen ungeimpften Personen und geimpften Personen unterschieden. Obwohl man bereits weiß, dass auch geimpfte Personen das Virus in sich tragen und auch verbreiten können, müssen sich geimpfte Schüler/innen, sowie geimpfte Lehrer/innen zu keinem Zeitpunkt testen. Im Gegenzug müssen sich alle ungeimpften Schüler/innen ab der Risikostufe 2 und alle ungeimpften Lehrer bereits ab der ersten Stufe dreimal pro Woche testen lassen. Einer dieser Tests bei den Schüler/innen muss ein sogenannter PCR-Test sein. Eine Teststrategie, die in Wien mit den sogenannten Gurgeltests erprobt wurde. Was in Wien aufgrund der kurzen Distanzen möglich ist, birgt am Land einige logistische Probleme. Es ist daher fraglich, ob sich der enorme Kostenaufwand tatsächlich lohnt und die Testergebnisse tatsächlich in kurzer Zeit abrufbar sind.

**Ziel dieser Maßnahmen soll es sein, die Schulen möglichst offen zu halten.**

## Sichere Schule – Schulbetrieb im Schuljahr 2021/22

| Phase/Zeitraum | Schüler/innen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Lehr- und Verwaltungspersonal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Risikostufe 1  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Schüler/innen können sich freiwillig an der Schule mittels anterio-nasalem Antigen-Schnelltest testen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Impfnachweis, Ungeimpfte haben zu jeder Zeit zumindest mittels anterio-nasalem Antigen-Schnelltest nachzuweisen, dass ein gültiges negatives Testergebnis vorliegt (mind. einmal pro Woche externer PCR-Test)</li> </ul>                                                                                         |
| Risikostufe 2  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Impfnachweis, Ungeimpfte dreimal wöchentlich getestet (zweimal anterio-nasaler Antigen-Schnelltest, einmal PCR-Test mit Mundspülung)</li> <li>Schüler/innen tragen den MNS außerhalb der Klassen- und Gruppenräume</li> </ul>                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Impfnachweis, Ungeimpfte haben daher zu jeder Zeit nachzuweisen, dass ein gültiges negatives Testergebnis vorliegt (mind. einmal pro Woche externer PCR-Test)</li> <li>Lehr- und Verwaltungspersonal trägt den MNS außerhalb der Klassen- und Gruppenräume</li> </ul>                                            |
| Risikostufe 3  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Impfnachweis, Ungeimpfte dreimal wöchentlich getestet (zweimal anterio-nasaler Antigen-Schnelltest, einmal PCR-Test)</li> <li>Schüler/innen Volksschule, Mittelschule, Sonderschulen, sowie 5. bis 8. Schulstufe AHS tragen den MNS gem. § 26(2) im Schulgebäude nur außerhalb der Klassen- und Gruppenräume</li> <li>Schüler/innen ab der 9. Schulstufe, tragen den MNS im gesamten Schulgebäude</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Impfnachweis, Ungeimpfte haben daher zu jeder Zeit nachzuweisen, dass ein gültiges negatives Testergebnis vorliegt (mind. einmal pro Woche externer PCR-Test).</li> <li>Lehr- und Verwaltungspersonal trägt den MNS im gesamten Schulgebäude, ab der 9. Schulstufe auch in Klassen- und Gruppenräumen</li> </ul> |

*Sichere Schule – Schulbetrieb im Schuljahr 2021/22, Erlass des BMBWF GZ 2021-0.559.836, Wien, 25.8.2021*

Bei Lehrpersonen kommt erschwerend hinzu, dass pro Woche ein PCR-Test außerhalb der Schule gemacht werden muss. Dieser Aufwand steht in keinem Zusammenhang zum Nutzen. Im Salzburger Flachgau – dem größten Schulbezirk Österreichs – arbeiten beispielsweise rund 1.500 Pflichtschullehrer/innen. Geht man von einer Impfquote von 70% aus, so müssen sich 450 Lehrerinnen und Lehrer jede Woche auf den Weg machen. Da es im gesamten Flachgau nur zwei Teststationen gibt, die auch PCR Tests anbieten, müssen enorme Wegstrecken in Kauf genommen werden. Sowohl ökologisch als auch finanziell eine sehr bedenkliche Maßnahme. Derzeit ist noch unklar, ob der Dienstgeber die Kosten für An- und Abfahrt, sowie etwaige Testkosten (ab Herbst sollen Test nicht mehr gratis seien) bezahlt. Aus unserer gewerkschaftlichen Sicht

eine klare Sache, da die Testung für ungeimpfte als Voraussetzung für die Ausübung des Lehrberufes festgelegt wurde. Anwalts- und Verfahrenskosten würden dann noch zusätzlich den Steuerzahler belasten. Dass man Lehrpersonen die Durchführung und Überwachung der Schülertestungen zutraut, ihnen aber nicht zugesteht, sich mit den Schülern gemeinsam mit zu testen, zeigt zum einen das große Misstrauen, das den eigenen Bediensteten entgegengebracht wird. Zum anderen geht man mit ungetesteten Personen das Risiko bewusst ein, dass Geimpfte die Krankheit in die Schule bringen und sich in falscher Sicherheit wiegen. Warum Genesene, die eine Immunisierung nachweisen können und eine höhere Sicherheit aufweisen als Geimpfte, die keinen Immunitätstest vorweisen müssen, unterschiedliche behandelt werden, ist völlig unverständlich. Medizinische Gesichtspunkte und die Gesundheit der in der Schule Tätigen standen wohl nicht im Fokus dieser Verordnung.

Die Möglichkeit der Impfung ist eine gute Sache, für die man auch von Seiten des Dienstgebers gerne Werbung machen darf. Man sollte ohne weiteres auch faktenbasiert aufklären. Aber diese verordneten Zwangsmaßnahmen in der Schule werden die erwünschte Wirkung verfehlen. Warum BM Faßmann den erfolgreichen Weg der Testung an Schulen verlässt, in der Hoffnung, mit kurzfristigen Maßnahmen die Impfquote ein wenig zu erhöhen, ist schleierhaft und sicherlich ein weiterer schwerer Fehler in der Bekämpfung der Pandemie.



**Anton Polivka**  
Vorsitzender PFG Salzburg

*Dieser Artikel wurde kurz vor Schulstart, Anfang September 2021 verfasst.*



## » Sonderbetreuungszeit für Eltern

**Welche Möglichkeiten haben Eltern, wenn das Kind an Corona erkrankt oder die Schule bzw. der Kindergarten wegen Coronafälle geschlossen wird.**

**D**er Sommer ist vorbei, der Schulbetrieb hat begonnen und leider steigen auch wieder die Coronafälle. Mit Beginn der vierten Corona-Welle ist die Regierung der ÖGB-Forderung zur Wiedereinführung der Sonderbetreuungszeit nachgekommen. Rückwirkend mit 1. September wird diese wieder vorerst bis Ende des Jahres eingeführt. Die Sonderbetreuungszeit kann für eine Dauer von bis zu 3 Wochen je Elternteil bis Ende 2021 in Anspruch genommen werden, wenn einzelne Klassen, Schulen oder Kindergärten coronabedingt geschlossen werden oder das eigene Kind in Quarantäne muss.

Voraussetzung dafür ist, dass das Kind maximal 14 Jahre alt ist, beide Eltern berufstätig sind, die Kinderbetreuung nicht von anderen Personen übernommen werden kann und in Schulen und Kindergärten keine Betreuung angeboten wird. Nicht relevant ist, ob der Elternteil mit dem betroffenen Kind im selben Haushalt wohnt und in welcher Branche er oder sie arbeitet.

### **Keine Zustimmung notwendig**

Der Arbeitgeber muss bzgl. der Gewährung der Sonderbetreuungszeit nicht zustimmen, jedoch sofort über den Bedarf an Sonderbetreuungszeit informiert werden. Auch wenn die Ansprüche für einen Rechtsanspruch nicht erfüllt werden, können berufstätige Eltern mit ihren Arbeitgebern die Sonderbetreuungszeit vereinbaren. Der Bund übernimmt auch in diesem Fall die vollen Kosten.

### **Freistellung wegen Dienstverhinderung**

Für ArbeitnehmerInnen gibt es Gesetze, die sicherstellen, dass sie nicht zur Arbeit gehen müssen, wenn er/sie „während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.“ Dazu zählt auch, wenn man das eigene Kind betreuen muss – also z.B. wenn die Schule wegen eines Corona-Falls geschlossen ist. Diese gesetzlichen Regelungen (§§ 8 Abs 3 AngG und

1154b Abs 5 ABGB) unterliegen nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Inanspruchnahme steht den Eltern frei und muss nicht vom Arbeitgeber abgesegnet werden. Unklar ist leider, wie lang man Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber hat. Bisher ging man von einer Woche als Richtwert aus. Dem Arbeitgeber gegenüber muss man den Grund für die Freistellung glaubhaft nachweisen, d.h.: Wenn es sich z.B. um eine Schulschließung handelt, muss man ein entsprechendes Bestätigungsschreiben vorlegen, welches nachweist, dass die Schule geschlossen wurde.

### **Pflegefreistellung**

Eine weitere Möglichkeit für Eltern bei Erkrankung des eigenen Kindes ist die Inanspruchnahme der gesetzlichen Pflegefreistellung. Generell gilt: Wenn das Kind krank ist, dann haben Mütter oder Väter in allen Fällen Anspruch auf die Pflegefreistellung. Das heißt, man kann von seinem Arbeitsplatz fernbleiben oder nach Hause gehen, um das kranke Kind zu betreuen. Man muss dem Arbeitgeber jedoch sofort Bescheid geben, wenn eine Freistellung in Anspruch genommen wird. Die Pflegefreistellung steht ArbeitnehmerInnen zu und sie müssen nicht darum bitten – sie haben einen rechtlichen Anspruch darauf. Lohn oder Gehalt werden wie gewohnt weiterbezahlt.

Pro Jahr steht ArbeitnehmerInnen eine Woche Pflegefreistellung zu – unabhängig von der Anzahl der Kinder oder zu pflegenden Angehörigen. Wenn das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist und erneut krank wird, kann man sich eine zweite Pflegefreistellungswoche nehmen. Wenn der Arbeitgeber es verlangt, muss man ein Attest vom Arzt vorlegen. Kostet dieses Attest etwas, muss es der Arbeitgeber bezahlen.

***Für die Sonderbetreuungszeit ist keine Zustimmung des Arbeitgebers notwendig.***

## » Team BRANDL – Ihre Probleme wollen wir lösen.

### Die Parteifreien Gewerkschafter\_innen bei den Wiener Linien

Seit kurzem ist das „Team BRANDL“ Teil der Parteifreien Gewerkschafter\_innen Österreichs. Herzlich Willkommen bei der PFG!

Die 24 Teammitglieder sind eine parteilose, loyale und bunt zusammengewürfelte Truppe, die sich zum Ziel gesetzt hat, Missstände bei den Wiener Linien, aber auch in anderen Berufssparten der Wiener Stadtwerke aufzuzeigen und abzustellen. Die Mitglieder des Team BRANDL arbeiten in verschiedenen Bereichen und zeichnen sich durch Nähe zu den Mitarbeiter\_innen aus. Sie sind dort, wo die Arbeitnehmer\_innen ihren Dienst verrichten und

wissen daher um die täglichen Probleme und Herausforderungen der Kolleg\_innen. Das Team BRANDL ist immer „up to date“ und agiert nach dem Motto „Ihre Probleme wollen wir lösen“. Gewerkschaftlich ist das Team BRANDL in der Hauptgruppe IV (Wiener Stadtwerke, Wiener Linien und Bestattung Wien) der Gewerkschaft Youunion (Wien) organisiert. Als sehr engagierte Belegschaftsvertreter\_innen nimmt die aktive Mitarbeit in der Gewerkschaft einen wichtigen Stellenwert ein. Das Team BRANDL setzt sich für eine parteifreie, transparente Gewerkschaftspolitik am Arbeitsplatz und in der Youunion ein und ist ein vertrauensvoller und unabhängiger Ansprechpartner bei allen auftretenden Problemen.



Mehrstündige Mahnwache des Team BRANDL und parteifreien Aktivist\_innen für „schutzlose“ Basisgewerkschafter\_innen vor der Zentrale der Gewerkschaft Youunion am 12. April 2021. Auch Gewerkschaftsfunktionäre, die kein aktives Betriebsratsmandat haben, brauchen einen Kündigungsschutz.

## » Youunion\_Die Daseinsgewerkschaft

Die Daseinsgewerkschaft Youunion vertritt rund 146.000 Mitglieder in über 200 verschiedenen Berufsgruppen, die in mehr als 2.100 österreichischen Städten und Gemeinden tätig sind. Die Gemeindebediensteten sind hauptsächlich im Gesundheitswesen, öffentlichem Verkehr, Ver- und Entsorgungseinrichtungen (Elektrizität, Gas, Wasser, Abfall etc.), im Bildungssektor, im Rahmen von sozialen Dienstleistungen, Bestattung und in der öffentlichen Gemeindeverwaltung im Einsatz. Darüber hinaus ist die Youunion auch die Interessenvertretung der künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, kaufmännisch, administrativ, pädagogisch unselbstständig oder freiberuflich Tätigen in den Bereichen Kunst, Medien, Erziehung, Bildung und Sport.

### KONTAKT

Mehr Informationen über das Team BRANDL gibt's im Internet und Facebook unter:



<https://www.team-brandl.at>

<https://www.facebook.com/TeamBrandl>

Bist du Mitarbeiter\_in bei den Wiener Linien, den Wiener Stadtwerken oder der Bestattung Wien und möchtest beim Team BRANDL bzw. den Parteifreien Gewerkschafter\_innen mitmachen, dann melde dich einfach unter [richard.brandl@gmx.at](mailto:richard.brandl@gmx.at) oder [office@pfg.at](mailto:office@pfg.at).

# A1 Jugendvertrauensratswahlen 2021

Am 14. Oktober 2021 finden die nächsten JVR-Wahlen bei der A1 Telekom Austria statt.

**Wie bei der letzten Wahl, tritt auch dieses Jahr eine Gruppe der parteifreien Gewerkschafter\*innen mit der Liste A1 United Youth an.  
Das Team rund um Niklas Opitz nimmt sich dieser Herausforderung an.**

*„Im Laufe meiner Lehrzeit fielen mir einige Dinge auf, welcher ich mich gerne zuwenden würde. Gemeinsam mit meinem Team würde ich gerne das Beste aus unserer Lehre herausholen und so meine Kolleg\*innen während diesem durchaus spannenden und herausfordernden Lebensabschnitt bestmöglich zu unterstützen!“ – Niklas Opitz*

Innerhalb der A1 Telekom Austria AG hat sich in den letzten Monaten immer mehr bewiesen, wie dringend ein Jugendvertrauensrat benötigt wird. Nach einer großen Umstrukturierung innerhalb der Lehrlingsausbildung, wurde immer deutlicher, dass hier die Meinung des Jugendvertrauensrates bei dem ein oder anderen Thema von Vorteil gewesen wäre. Für den aktuellen Jugendvertrauensrat ist es wichtig, dass sein Amt an jemanden weitergegeben wird, der motiviert und im Sinne der Lehrlinge agiert. Die Zusammenarbeit mit den Kandidaten\*innen der neuen Liste begann bereits vor einigen Monaten.

*„In Zeiten von Corona ist es schwer, die Leute persönlich kennenzulernen, da sie in ganz Österreich verstreut sind. Das Team hat jedoch ohne sich großartig zu kennen, einen Weg gefunden. Durch mehrere Teams-Meetings in den vergangenen Monaten konnten sie sich besser kennenlernen und ein sehr gutes und motiviertes Team zusammenstellen. Jeder bringt andere Stärken sowie Schwächen mit. Sie gleichen sich gegenseitig sehr gut aus. Ein sehr vielversprechendes Team!“ – Michelle Müller (PFG Jugend Vorsitzende)*

Für das A1 United Youth Team ist eines ganz besonders wichtig: Jeder Lehrling sollte seine Wünsche und Vorschläge aktiv einbringen! Das Team möchte gemeinsam mit den Lehrlingen über die wichtigsten Themen diskutieren und daran arbeiten! Hier die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

- **Frauen in der Technik**

Immer mehr Frauen finden ihren Weg in eine technische Lehre. Doch auch bei A1 gibt es in diesem Bereich noch einige Punkte, die man verbessern kann. Arbeitskleidung für Frauen ist z. B. ein Thema. Es ist uns überaus wichtig, mit expliziter Einführung der Frauenarbeitskleidung ein Zeichen für alle Mädchen in der Technik zu setzen.

- **6 Monate Behaltefrist**

A1 war in diesem Punkt immer ein Vorbild innerhalb der Fachgewerkschaften. Vor vier Jahren gab es einen Beschluss, welcher jeder Fachgewerkschaft innerhalb des ÖGB vorschrieb, in diesem Jahr die Verlängerung der gesetzlich vorgeschriebenen Behaltefrist von 3 Monaten auf 6 Monate zu verlängern. Dies wurde fast überall umgesetzt. Leider hat in dem Jahr 2017/2018 das KV Team rund um Werner Luksch (FSG), innerhalb der A1, die 6-monatige Behaltefrist auf die Hälfte reduziert. Der Grund dafür sei eine schnellere Sicherheit bei den jungen Fachkräften gewesen. Dass A1 mittlerweile kein Unternehmen mit einer 100% Übernahme ist, wurde hier nicht bedacht. Es gibt jedes Jahr Lehrlinge, die nach Absolvierung der Lehre, nicht von ihrem Bereich übernommen werden. Diesen Fachkräften bleiben jetzt statt 6 Monate nur noch 3 Monate, um einen neuen Job zu finden. Immer wieder stellt der Jugendvertrauensrat fest, je weniger Zeit man hat, gemeinsam mit dem Kollegen einen neuen Arbeitsplatz zu finden, umso mehr verlassen das Unternehmen nach der Behaltefrist.

- **Ausbildungen in der Lehrwerkstatt**

Vorab wollen wir bei diesem Punkt die ausgezeichnete Arbeit der letzten Jahre erwähnen. Leider merken wir jedoch eine Abnahme an praxisorientierten Unterrichten in der Lehrwerkstätte. Wir sind uns der zeitintensiven Arbeit bewusst, allerdings würden uns einige



## **Die PFG wünscht dem Team von A1 United Youth viel Erfolg bei den Wahlen!**

Unterrichtseinheiten, wie z.B eine Argus oder Tablet Schulung, in unseren Fachbereichen sehr weiterhelfen.

Zitat Niklas H.: „Seit Beginn der Lehre halte ich mich sehr gerne im Arsenal auf. Die Ausbilder haben uns schon ab der ersten Woche gefordert und so konnten wir erfolgreich in das A1-Leben starten. Ich persönlich würde mich sehr über mehr Präsenz im Arsenal freuen.“

### **Weitere Punkte:**

- Klimaticket
- Auslandspraktika innerhalb der A1 oder ausbildungsnahen Konzernen
- Homeoffice Regelungen für Lehrlinge innerhalb der Fachbereiche
- mehr Fachbereiche innerhalb der A1
- Bürokauffrau/-mann Lehre

Durch die Umstrukturierung der Lehrlingsausbildung gibt es einige Punkte, die verbessert wurden, jedoch noch einige, die verbessert werden müssen! Das Ziel der Liste A1 United Youth ist es, die Lehre in der A1 wieder so attraktiv wie möglich zu machen. Ein Schritt in die richtige Richtung war die Erfüllung einer Forderung des aktuellen Jugendvertrauensrates. Die Anzahl der Lehrlingsaufnahmen wurden deutlich höher angesetzt als in den Vorjahren. Die Aufnahmezahlen sind aber immer noch ausbaufähig. In Zeiten wie diesen ist es wichtig, so vielen Jugendlichen wie möglich eine Chance auf eine Ausbildungsstelle zu geben.



### **LISTE A1 UNITED YOUTH**

- » Niklas Opitz (Kärnten, IKT-Lehrling 3. Lehrjahr)
- » Niklas Hager (Wien/Niederösterreich, IKT Lehrling 2. Lehrjahr)
- » Marie Christin Buzay (Wien, EHK Lehrling 2, Lehrjahr)
- » Oliver Hrebjek (Wien, E-Commerce 2. Lehrjahr)
- » Lukas Steurer (Niederösterreich, IKT Lehrling 4. Lehrjahr)
- » Anna Lena Schlüter (Kärnten, IKT Lehrling 3. Lehrjahr)
- » Christoph Jannach (Kärnten, IKT Lehrling 3. Lehrjahr)
- » Oliver Weber (Burgenland, IKT Lehrling 3. Lehrjahr)
- » Sebastian Storfa (Niederösterreich, IKT Lehrling 3. Lehrjahr)

# Pensionist\_innen in der Gewerkschaft

Haben Pensionist\_innen in der Gewerkschaft überhaupt eine Berechtigung?

**Diese Frage könnte sich durchaus stellen, da die Gewerkschaft vordergründig für die arbeitende Bevölkerung gegründet wurde. Zur Unterstützung und Durchsetzung von Gewerkschaftsforderungen tragen wir Pensionist\_innen jedoch sehr viel bei.**

**W**enn man uns ruft, sind wir da! Aktiven Betriebsräten und Personalvertreter\_innen stehen wir mit Rat und Tat zur Verfügung. Wir unterstützen, wenn wir gebraucht werden. Auch wenn sich die Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahrzehnten geändert haben und viele Beschäftigte glauben, sie können sich es selbst richten, die Abschlüsse der Kollektivverträge verhandeln seit jeher die Gewerkschaften. Je mehr Gewerkschaftsmitglieder es gibt, desto mehr Druck kann bei den Kollektivvertragsverhandlungen erzeugt werden und umso besser werden die Ergebnisse ausfallen.

Wir müssen neben den Arbeitnehmer\_innen aber auch an die Pensionist\_innen denken. Die jährlichen Pensionsanpassungen sind in den letzten 20 Jahren oftmals deutlich hinter der Inflation geblieben. Die Inflationsrate lag in diesem Zeitraum bei 50 %, die Pensionserhöhungen jedoch nur bei 35 %. Damit es zukünftig nicht so weitergeht, wurde vom Seniorenrat mit der Regierung eine Abgeltung der jährlichen Inflation ausgehandelt.

Es macht absolut Sinn, auch im Ruhestand der Gewerkschaft treu und als Mitglied beim ÖGB zu bleiben. Auch in der Pension gibt es wichtige Anliegen, für die eine starke Interessenvertretung notwendig ist. Wichtige Punkte für uns Pensionist\_innen sind unter anderem:

- Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der älteren Generation
- Hochqualitative Krankheitsbehandlung ohne Einschränkung aufgrund des Einkommens oder des Alters
- Leistbare und qualitativ hochwertige Pflege und Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen unabhängig vom Alter und Wohnort

- Sichere und faire Pensionen, u.a. durch Pensionsanpassung
- Eigenständige Alterssicherung für Frauen
- Armutsbekämpfung und Ausgleichszulagenrecht

Eine ÖGB-Mitgliedschaft macht sich nicht nur im Erwerbsleben bezahlt. Auch für Pensionist\_innen gibt es viele Vorteile wie z.B.:

- Kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Rat und Hilfe bei der Inanspruchnahme von Sozialleistungen
- Ermäßigte Eintrittskarten für zahlreiche Veranstaltungen
- Vergünstigungen auf Urlaubsreisen
- Laufend Informationen durch unsere Mitgliederzeitung Solidarität

Die ÖGB-Mitgliedschaft lohnt sich auch im Ruhestand. Bleib auch du dabei!

Ein herzliches Glück Auf



**Siegi Klecka**

Vertreter der PFG im ÖGB BundespensionistInnenvorstand und im ÖGB LandespensionistInnenvorstand Oberösterreich



## » ÖGB PensionistInnen

Die *ÖGB PensionistInnen* sind Teil des ÖGB und vertreten ihre Mitglieder im Rahmen der gesetzlichen Gremien der Senior\_innenpolitik. In allen Bundesländern gibt es entsprechende Gremien der *ÖGB PensionistInnen*. Die jeweiligen *LandespensionistInnenvorstände* leiten Forderungen und Anträge an den *ÖGB BundespensionistInnenvorstand* weiter, wo diese zur Abstimmung kommen und dann gegebenenfalls an den *Seniorenrat* weitergeleitet werden. Der *ÖGB BundespensionistInnenvorstand* wird von Werner Thum - der selbst auch Mitglied im *Seniorenrat* ist - geleitet. Im Vorstand sind Mitglieder aus den Fachgewerkschaften, den *ÖGB-LandespensionistInnenvorständen* sowie Vertreter\_innen der ÖGB Frauen und

der Fraktionen. Der Vertreter der PFG im *ÖGB BundespensionistInnenvorstand* ist Siegi Klecka.

## » Der Seniorenrat

Dem *Österreichischen Seniorenrat* obliegt die gesetzliche Interessenvertretung von über 2,3 Millionen Senior\_innen. Der *Seniorenrat* ist der Dachverband der Seniorenorganisationen in Österreich. Die *ÖGB PensionistInnen* sind Mitglied und wichtiger Bestandteil des *Seniorenrats*. Das Präsidium des *Seniorenrats* besteht aus 8 Mitgliedern. Dr. Peter Kostelka führt den Vorsitz. Die weiteren Mitglieder sind: Ingrid Korosek, Dr. Hannes Bauer, Mag. Franz Karl, Heinz Hillinger, Dr. Josef Pühringer, Werner Thum (ÖGB) und Thomas Richter.

*Der regelmäßige Austausch und die Weitergabe der Erfahrungen von Pensionist\_innen an jüngere Kolleg\_innen sind wichtige Aspekte in der Zusammenarbeit innerhalb der PFG. Daher sind die PFG Pensionist\_innen auch aktiv in der täglichen Arbeit bei den Parteifreien Gewerkschafter\_innen eingebunden. Als PFG setzen wir uns für die Anliegen der Pensionist\_innen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und in der Öffentlichkeit ein.*



# Kinder

Oftmals immer noch das Ende der Karriereleiter

**Ein Artikel vom 4. September in den Salzburger Nachrichten lautete: „Drei Kinder und (eine) Karriere“. In diesem Artikel wird sehr gut beschrieben, wie es Frauen geht, die Kinder und Karriere unter einen Hut bringen wollen.**

**D**ie interviewten Frauen haben es geschafft, einen Karriereknick zu verhindern - es war aber nicht selbstverständlich. Sie beschreiben es mit Worten wie: „Ich wurde schief angeschaut, wenn ich meine Kinder erst um fünf vor Schluss vom Kindergarten abgeholt habe.“ Oder: „Ich war enttäuscht, weil mir nicht zugetraut wurde, dort weiterzuarbeiten, wo ich vor der Karenz aufgehört hatte.“

In Österreich liegt die Hauptverantwortung für die Kindererziehung immer noch bei den Müttern und nur in wenigen Ausnahmefällen ist eine echte Gleichberechtigung zwischen den Eltern gegeben. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. So haben viele Frauen immer noch ein schlechtes Gewissen, wenn sie trotz Kindern voll im Beruf stehen wollen. Sie glauben, ihr Nachwuchs könnte ihnen später Vorhaltungen machen, oder sie denken, es ihren Kindern schuldig zu sein. Diese Vorurteile werden oftmals durch die Gesellschaft im Allgemeinen noch befeuert.

Manche schaffen aber auch einfach den Spagat zwischen Betreuung und Arbeit nicht. Unzählige Kindergärten und Betreuungseinrichtungen werben zwar damit, dass sie ganzjährig geöffnet sind, jedoch gibt es dann trotzdem zu Ostern, in den Semester- und in den Weihnachtsferien oder an Brückentagen immer wieder „Bedarfserhebungen“. Diese Erhebungen versetzen Eltern und speziell Mütter immer wieder in arge Not. Die Eltern müssen sehr früh schon wissen, ob sie frei haben oder nicht. Selbst wenn sie den Bedarf ordnungsgemäß angeben, kann immer noch sein, dass zu wenige Kinder angemeldet sind und der Kindergarten trotzdem nicht offen hat, da irgendeine „Quote“ nicht erreicht wird.

Ich hatte hier aufgrund meines Berufes als Lehrerin immer einen klaren Vorteil, da ich mir in den Ferienzeiten meine Arbeit immer selbst

einteilen konnte. Jedoch kann ich mich aber auch sehr gut erinnern, wie ich komisch angeschaut wurde, weil ich immer gleich wieder in Vollzeit arbeiten ging. Ich bitte mich hier nicht falsch zu verstehen, jeder darf selbst entscheiden, wie er die Kinderbetreuung regelt. Schade finde ich, dass es immer noch nicht selbstverständlich ist, die Verantwortung auf beide Elternteile gleich aufzuteilen und es auch keinen fixen Anspruch auf unterstützende Kinderbetreuung gibt. Wir hatten Glück und bekamen einen Platz in der Krabbelgruppe der Gemeinde, dieses Glück hatten aber nur 8 von 16 Kindern, deren Eltern einen Platz gebraucht hätten. Auch die Möglichkeit des sogenannten Pensionssplitting, bei der die Pension der Eltern aufgeteilt wird und der Nachteil, der durch die kinderbedingte Auszeit einem Elternteil (in der Regel der Mutter) entsteht, ausgeglichen wird, nehmen leider die wenigsten Eltern in Anspruch.

Einer Studie der „Julius Raab Stiftung“ und „Eco Austria“ zufolge (<https://www.juliusraabstiftung.at/2021/08/12/fruehkindliche-bildung/>) muss Österreich bei der Betreuung der unter Dreijährigen noch viel aufholen, hierzulande liegt die Betreuungsquote nur bei 23% gegenüber den Spitzenreitern Dänemark und Norwegen mit 66% und 65% also weit abgeschlagen! Die Studie kommt auch zu dem Ergebnis, dass vor allem sozial benachteiligte Bevölkerungsschichten von einer Erhöhung deutlich profitieren würden. Nicht nur profitieren die Kinder im späteren Leben durch bessere soziale Aufstiegschancen, auch die Mütter profitieren durch weniger Teilzeit und somit auch mehr Pension im Alter.

***Ich wurde schief angeschaut, wenn ich meine Kinder erst um fünf vor Schluss vom Kindergarten abgeholt habe.***



**Katharina Moltinger**  
PFG Diversität, Frauen,  
Gleichbehandlung

## » 60. Geburtstag von Sigi Gierzinger



**Sigi Gierzinger**, Vorsitzender der Personalvertretung der Salzburger Pflichtschullehrer\_innen, feierte kürzlich seinen 60. Geburtstag. Seit über 30 Jahren arbeitet er – beinahe rund um die Uhr – für die Lehrerinnen und Lehrer in Salzburg, davon 25 Jahre als Vorsitzender des Zentralausschusses. Humorvoll und sehr zielstrebig setzt er sich für Verbesserungen im Arbeitsleben ein. Durch seine Beharrlichkeit konnte er unzählige Erfolge verbuchen. 2012 gründete er den parteifreien Lehrer\_innenverein SALVE, der schon weit über 700 Mitglieder zählt. 2019 feiert er mit SALVE – PFG einen herausragenden Erfolg bei den Perso-

nalvertretungswahlen. Besonders zeichnet ihn sein Einfühlungsvermögen als Personalvertreter aus. Für die Anliegen der Kollegenschaft nimmt er sich immer Zeit.

Auch privat engagiert sich Sigi sehr für seine Mitmenschen. Drei afghanische Jugendliche leben bei ihm und seiner Frau. Durch seine große Unterstützung absolvieren alle eine Lehre und sind in der Familie und im Ort gut integriert.

Die PFG gratuliert zum Jubiläum und wünscht Gesundheit und Glück für die Zukunft.

*Sigi Gierzinger wird vom Team SALVE-PFG auf Händen getragen.*

Wir wollen Abschied nehmen und gedenken still unseren verstorbenen PFG-Mitgliedern. Unser Mitgefühl gilt den trauernden Familien und Freunden.

**Josef Damberger**, verstorben am 21. 5. 2021 im 77. Lebensjahr  
**Gerhard Christian**, verstorben am 15. 8. 2021 im 72. Lebensjahr



# Klimaschutz geht uns alle an!

Hitzerekorde und Extremwetterlagen haben uns in den vergangenen Monaten auf eindringliche Weise vor Augen geführt, wie wichtig der Klimaschutz ist.



**Bei globalen Veränderungen wie dem Klimawandel denke viele Menschen, dass mal als Einzelner nichts bewirken kann.**

Doch tatsächlich ist es genau umgekehrt. Wir können alle zum Klimaschutz beitragen. Von Recycling bis Stromsparen, vom richtigen Lüften über das Kochen mit saisonalem Gemüse bis zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel – es gibt viele Möglichkeiten, um etwas für den Klima- und Umweltschutz zu tun.

**Machen wir ALLE mit!**

**PFG**

Parteifreie  
Gewerkschafter\_innen

 [www.pfg.at](http://www.pfg.at)

 [@pfg\\_oesterreich](https://twitter.com/pfg_oesterreich)

 [pfg\\_oesterreich](https://www.instagram.com/pfg_oesterreich)

 [@pfgoesterreich](https://www.facebook.com/pfgoesterreich)