

Impressum

Herausgeber: Österreichische Gewerkschaftsjugend,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Telefon: +43 (0) 1 534 44-39060

E-Mail: jugend@oegb.at

Web: www.oegj.at

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlags- und Herstellungsort: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Kreation: Nora Novak (goldmaedchen Grafikdesign)

Redaktion: Julia Birke (IFES), Lukas Schreder (IFES),
Stefan Friesenbichler (IFES), Thomas Moldaschl (Arbeiterkammer),
Philipp Ovszenik (ÖGB)


Foto-Credits: Petra Spiola/Hauptgruppe 1, Sebastian Philipp,
ÖGB/Reither, Cardes Production, Marie Häfner, ÖGB Archiv

Datenanalyse: Institut für empirische Sozialforschung GmbH – IFES
Druck- und Satzfehler vorbehalten.

Jänner 2023

IFES





Anlässlich des 50-jährigen Jubiläums des Jugendvertrauensrätegesetzes hat sich die Österreichische Gewerkschaftsjugend gezielt mit der aktuellen Situation der Jugendvertrauensräte in Österreich auseinander gesetzt, um in Zukunft das Engagement dieser jungen Menschen noch besser unterstützen zu können. Diese Festschrift ist gemeinsam mit dem Institut für empirische Sozialforschung GmbH (IFES) sowie der Arbeiterkammer entstanden und beinhaltet einen Auszug aus der Geschichte der gewerkschaftlichen Jugendarbeit, wissenschaftliche Daten zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit und gibt Einblicke in die Arbeit des Jugendvertrauensrates mittels durchgeführter Interviews mit ehemaligen und aktiven Jugendvertrauensrät:innen.

Bei diesem besonderen Jubiläum geht es auf der einen Seite um Jugendmitbestimmung sowie die Stärkung der Demokratie und auf der anderen Seite um die jungen Belegschaftsvertreter:innen, die durch ihr gewerkschaftliches Engagement u. a. die Lehrlingsfreifahrt, die Abschaffung der Internatskosten, Lehrlingseinkommen mit über 1.000 Euro im 1. Lehrjahr und Beibehaltung des Jugendvertrauensrates erreicht haben. Denn diese über die Jahre hart erkämpften Errungenschaften bilden heute die Grundlagen unseres modernen Sozialstaats, unserer Gesellschaft und unserer Zukunft. Daher steht eines fest: Der Jugendvertrauensrat bleibt!

Vorwort



Richard Tiefenbacher
ÖGB-Bundesjugend-
vorsitzender

Österreichs Lehrlinge brauchen ihre wahren Helden. Politiker:innen und Wirtschaftstreibende haben sie verurteilt, versucht, ihnen ihre Kompetenzen abzusprechen und wollten sie abschaffen.

Aber sie sind keine Helden. Sie sind die stillen Wächter:innen, die wachsamen Beschützer:innen. Sie sind unsere Jugendvertrauensräte. Sie helfen so vielen jungen Menschen mit Problemen in der Arbeitswelt und im Privatleben, weil sie alle nun mal mehr als Arbeitsmarkt- und Ausbildungsexpert:innen sind. Sie sind Freund:innen, Beschützer:innen und sie sind Mentor:innen. Sie sind die Kämpfer:innen für eine bessere Zukunft, sie sind die Hüter:innen der Gerechtigkeit, sie sind das offene Ohr für Menschen in schwierigen Zeiten, die einfach nicht mehr weiterwissen. Und das sind viele. Die Welt lebt von Menschen, die sich für das Gute einsetzen und andere unterstützen. Doch meistens erntet man dafür Gegenwind. So tickt unsere Gesellschaft.

Doch wer etwas verändern will, muss dranbleiben und geduldig sein. Das wissen unsere Jugendvertrauensrät:innen am besten!



Renate Anderl
AK-Präsidentin

Wir sind mit vielen Herausforderungen und gesellschaftlichen Veränderungen konfrontiert. Erst die Pandemie, jetzt der Krieg und die Teuerung, die viele junge Menschen mit voller Wucht trifft. Dazu kommt die Klimakrise, die die Zukunft der Jugend bedroht, und eine sich verändernde Arbeitswelt. Um sicherzustellen, dass die Interessen aller Menschen – insbesondere die der Jugend – gehört werden, ist Mitbestimmung wichtiger denn je.

In den Betrieben sind es die Jugendvertrauensrät:innen, die Lehrlingen und jungen Arbeitnehmer:innen eine Stimme

und damit die Möglichkeit geben, mitzubestimmen und etwas zu verändern. Die vergangenen Jahrzehnte zeigen, dass die Mitbestimmung von jungen Arbeitnehmer:innen in Betrieben keine Selbstverständlichkeit ist, sondern von der Gewerkschaftsbewegung immer wieder erkämpft und verteidigt werden musste.

Die Arbeiterkammer unterstützt die Jugendvertrauensrät:innen, denn nur gemeinsam sind wir eine starke Arbeitnehmer:innenvertretung und nur gemeinsam können wir die Zukunft im Sinne der Arbeitnehmer:innen gestalten.

Mehr als 3.250 Jugendvertrauensrät:innen sind mittlerweile in allen Fragen der Lehrausbildung und darüber hinaus Sprachrohr, Ratgeber:innen und Vermittler:innen ihrer Kolleg:innen. Der Jugendvertrauensrat ist also nicht nur wichtig, wenn es um faire Rahmenbedingungen in der Lehrausbildung geht. Er ist ein wichtiges Instrument der Demokratie – junge Menschen lernen, wie wichtig Mitbestimmung ist.

Jugendliche können ihre Anliegen eben selbst am besten artikulieren. Wie könnten sie besser lernen, sich für ihre Interessen einzusetzen? Wenn es ein Problem in der Lehrlingsausbildung gibt, ist es effektiver, der Jugendvertrauensrat oder die Jugendvertrauensrätin spricht direkt mit den Ausbildnern, ohne mehrere Personen zwischenschalten zu müssen. Der direkte Weg ist fast immer der beste – das ist seit meiner Zeit als Jugendvertrauensrat bis heute so geblieben.



Wolfgang Katzian
ÖGB-Präsident

Inhalt

Geschichte der gewerkschaftlichen Jugendarbeit 1946 bis 2022: Überblick und Highlights	5
Wissenschaftliche Datenlage zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit: Wer sind unsere Jugendvertrauens- rät:innen?	13
Einblicke in die Arbeit des Jugendvertrauensrates: Interview mit ehemaligen und aktiven Jugend- vertrauensrät:innen	19
Das große Interview mit Rudolf „Rudi“ Kaske	26
Zahlen, Daten und Fakten zum Jugendvertrauensrat	28
Quo vadis Jugendvertrauensrat: Herausforderungen für die zukünftige JVR-Arbeit	30
Auszug von Gesetzestexten aus dem Arbeitsverfassungsgesetz	32



Geschichte der gewerkschaftlichen Jugendarbeit 1946 bis 2022: Überblick und Highlights

Wie hat sich die gewerkschaftliche Jugendarbeit in Österreich entwickelt? Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über das Entstehen der Jugendvertrauensräte und wichtige Meilensteine und Entwicklungsschritte der gewerkschaftlichen Jugendarbeit in Österreich. Der historische Überblick gibt Zeugnis darüber, mit welcher Kraft und enormem Veränderungswillen in der Vergangenheit für die Belange junger Arbeitnehmer:innen gekämpft wurde.

1940er

In den 40er-Jahren des 20. Jahrhunderts basiert die gewerkschaftliche Jugendarbeit noch auf losen Vereinbarungen, eine **Institutionalisierung der Jugendvertretungen ist ausständig**: Im Jahr 1946 fordert die ÖGJ, dass Bestimmungen zur Stärkung jugendlicher Arbeitnehmervertreter:innen in das 1948 erlassene „Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz“ oder in das „Betriebsrätegesetz“ integriert werden. Dies wird von Arbeitgeber:innenseite abgelehnt.

1947 kommt es – auch als Antwort auf die schlechten Arbeitsbedingungen für junge Menschen in der Nachkriegszeit – in einigen Großbetrieben zu **ersten Jugendvertrauensmännerwahlen**¹. Dabei handelt es sich aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlage nicht um vorgeschriebene, sondern ausschließlich um „gestattete“ Wahlen seitens der Betriebe.

1949 erarbeitet die ÖGJ eine **einheitliche Verordnung für Betriebe mit fünf jugendlichen Beschäftigten** unter 18: ein Jugendvertrauensmann wird in unmittelbarer geheimer Wahl gewählt.

Der Gegenwind ist stark: Altgediente Betriebsrät:innen, Arbeitgeber:innenseite sowie die amtierende ÖVP-Regierung sehen die Arbeit für junge Arbeitnehmer:innen mit einem kritischen Blick.

Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt, wenn es um die Werbung neuer Mitglieder geht.



¹ Auch Frauen sind wählbar, wenngleich sie durch die Bezeichnung nicht erfasst werden.

1950er

Das „Jugendeinstellungsgesetz“ schafft neue Arbeitsplätze – jedoch handelt es sich dabei nicht um qualitative Ausbildungsplätze, sondern vielmehr um Arbeitsstellen für ungelernete Arbeiter:innen.

Franz Mrkvicka, späterer Bundessekretär der ÖGJ und Initiator der „Aktion M“, wird Jugendvertrauensmann bei der DDSG und setzt in dieser Position „Fördereinheiten“ für lernschwache Arbeitnehmer:innen zum Erreichen des Ausbildungsziels um und etabliert den Lehrberuf „Binenschiffer“ für einstmals ungelernete Schiffsjungen.

Im April 1954 protestieren rund 6.000 Jugendliche in Wien gegen geplante Lehrzeitverlängerung und für eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen im letzten Lehrjahr. Außerdem stellen sie Forderungen nach einem **Berufsausbildungsgesetz** auf, welches 1969 in Kraft tritt.

Im Jahr 1956 liegt ein starker Fokus auf der **Einhaltung des Kinder- und Jugendschutzgesetzes**. Veranstaltungen und Publikationen machen auf die regelmäßigen Übertretungen aufmerksam; jede aufgedeckte Gesetzesübertretung wird zur Anzeige gebracht.



Mitgliederwerbeposter aus den 1950ern – ein weiterer guter Grund, der ÖGJ beizutreten



Mitgliederwerbeposter aus den 1950ern – ein weiterer guter Grund, der ÖGJ beizutreten

1960er

Im Dezember 1960 beginnt eine Solidaritätsaktion für Entwicklungsländer und führt im Jahr 1965 zur Gründung des „Österreichischen Jugendrates für Entwicklungshilfe“, in dem die Jugendabteilung des ÖGB Mitglied wird.

Frauen, die in der Arbeitswelt bis dato kaum wahrgenommen wurden, erfahren in der ÖGJ nun zunehmend mehr Aufmerksamkeit.

1962 ermöglicht die **Einführung des verpflichtenden 9. Schuljahres** erweiterte Bildungsmöglichkeiten und sorgt für mehr Beschäftigung.

Im März 1969 tritt das „**Berufsausbildungsgesetz**“ in Kraft, welches den betrieblichen Teil der Lehrlingsausbildung regelt, und vor allem ein diesbezügliches Mitspracherecht von Arbeiterkammern und Gewerkschaften mit sich bringt.

1970er

Im Jahrzehnt des wirtschaftlichen Aufschwungs wird auch die ÖGJ zunehmend stärker und die Energie fließt in das Ausbilden von Führungspersonal, Verhandlungsmarathons sowie Organisations- und Öffentlichkeitsarbeit, deren Arbeit ihren Höhepunkt in der Gesetzesverankerung des Jugendvertrauensrätegesetzes findet.

Seinen Anfang nimmt diese wichtige gesetzliche Integration 1971 in der „**Aktion M wie Mitbestimmung**“ unter Führung des Bundessekretärs der ÖGJ Franz Mrkvicka und seinem Mitarbeiter Franz Verzetnitsch. Dabei handelt es sich um eine Unterschriftenaktion, bei der in drei Monaten über 50.000 Unterschriften gesammelt werden. Ziel ist der Erlass eines **Jugendvertrauensrätegesetzes**, welches am 9. Juli 1972 als „Bundesgesetz über betriebliche Jugendvertretung“ im Nationalrat unter SPÖ-Minderheitsregierung beschlossen wird und am **1. Jänner 1973 in Kraft** tritt. Später fließt es in das Arbeitsverfassungsgesetz ein.



Sujet aus den 1970ern mit dem Aufruf, die Rechte der arbeitenden Jugend zu schützen

Das Jugendvertrauensrätegesetz legt fest, dass Arbeitnehmer:innen unter 18 Jahren Jugendvertrauensrät:innen wählen dürfen, welche die Interessen der jungen Arbeitnehmer:innen im Betrieb vertreten und auf die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und der Ausbildungsrahmenbedingungen achten. Die Jugendvertrauensrät:innen selbst erhalten mehr Mitbestimmung, Bildungsfreistellung und Kündigungsschutz.

„(1) Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat der Jugendvertrauensrat, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. § 39 ist sinngemäß anzuwenden.“

(2) In Erfüllung dieser Aufgabe hat der Jugendvertrauensrat den Betriebsrat zu beraten und zu unterstützen, der seinerseits verpflichtet ist, dem Jugendvertrauensrat bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer beizustehen (...).“
(Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz, Stand 12/22)

Somit sind die Jugendvertrauensräte nun endlich institutionalisiert – eine wichtige Basis für die Arbeit der jungen Arbeitnehmer:innen innerhalb der Betriebe und darüber hinaus. Die gesetzliche Verankerung erzeugt Sichtbarkeit und hält die offensichtliche Wichtigkeit der Lehrlingsvertretung als Pendant zum Betriebsrat schriftlich fest.

1973 wird nach vielen Jahren der Forderung und Aufdeckung zahlloser Gesetzesübertretungen das **Kinder- und Jugendschutzgesetz im Sinne des ÖGJ novelliert**.

Die „**Aktion 75**“ für eine moderne Berufsausbildung im Jahr 1975 kritisiert die unzureichende Integration der Lehrlingsausbildung in das allgemeine Bildungssystem, obwohl es einen Fachkräftemangel gibt. Gleichzeitig stellt sich die ÖGJ die Aufgabe, Vorschläge zur **Reform des Berufsausbildungsgesetzes** zu machen, wie beispielsweise die Erhöhung der Qualität der Ausbildung, Verkürzung der Lehrzeit oder Errichtung eines Berufsausbildungsfonds. 600 Delegierte arbeiten am 12. April 1975 ein entsprechendes Reformkonzept aus.

Im Herbst 1979 beginnt die Aktion „ÖGJ deckt auf“, in deren Rahmen erneut auf die Nichteinhaltung des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes aufmerksam gemacht wird.



Damals wie heute gilt: Mitbestimmung von Lehrlingen und Arbeitnehmer:innen muss erkämpft werden.

1980er

„Meisterwillkür“ und zu wenig innerbetriebliche Mitbestimmung führen dazu, dass jugendliche Arbeitnehmer:innen mit ihrer Meinung hinter dem Berg halten. Daher ruft die ÖGJ unter dem Motto „Initiative M – Mitbestimmung muss erkämpft werden“ zur „1. Bundesarbeitsstagung für Jugendvertrauensräte“ auf.

Im Juni 1984 findet die ÖGJ-Aktionswoche für **Jugendschutz** statt. Mit Straßenaktionen, Flugblättern, Plakaten wird auf die dauernden Übertretungen des Jugendschutzes aufmerksam gemacht: Verletzung von Ausbildungsvorschriften, Übertretungen der Arbeitszeitbestimmungen sowie unsittliche Belästigung weiblicher Jugendlicher.

1990er

Die ÖGJ konzentriert sich in den 90er-Jahren auf **Aktionen gegen den Sozialabbau und Arbeitslosigkeit** und antwortet auf die Europäisierung des Berufswesens mit einer **Jugendkonferenz „Arbeitsplatz Europa“**.

Im Oktober 1990 werden fast 30.000 Unterschriften gesammelt, um der Forderung nach einer Berufsausbildungsreform Nachdruck zu verleihen. Mit der Aktion „Let’s do it“ forderte die ÖGJ eine bessere Lehrlingsausbildung. Es folgt im Jahr 1993 eine **Novelle des Berufsausbildungsgesetzes**.

Mit der europaweiten Kampagne „Yes – Ja zur Beschäftigung und Ausbildung für Jugendliche“ wird im Mai

1997 auf die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit aufmerksam gemacht. Im Juli 1997 wird das „Lehrlingspaket“ geschnürt, das Arbeitgeber:innen ermutigen soll, wieder mehr Lehrlinge auszubilden.

Im Jahr 1998 startet die ÖGJ-Aktion **„Deine Ausbildung ist unser Bier“**. Gefordert wird ein Lastenausgleichsfonds, in den Betriebe ohne Lehrlingsausbildung Beiträge einzahlen sollen, welche auszubildenden Betrieben zugutekommen.



Voller Einsatz für attraktive Lehrplätze mittels eines Lastenausgleichsfonds

2000er

Mehr als 30 Jahre nach der gesetzlichen Einführung des Jugendvertrauensrates und 56 Jahre nach den ersten Anfängen der innerbetrieblichen Mitbestimmung für und durch junge Arbeitnehmer:innen setzen sich über 2.000 Jugendvertrauensrät:innen für die Interessen jugendlicher Arbeitnehmer:innen ein. Diese arbeiten weiterhin an einer Ausweitung des Mitsprache- sowie Mitbestimmungsrechts und überdies an einer **Reformierung des Jugendvertrauensrätegesetzes** wie einer Verlängerung der Bildungsfreistellung und des Kündigungsschutzes auch nach Ablauf der Funktionsperiode, um zu verhindern, dass aufgrund zunehmend späteren Eintritts in eine Lehrausbildung jugendliche Arbeitnehmer:innen nicht mehr in den Tätigkeitsbereich der ÖGJ fallen und nicht mehr länger als Jugendvertrauensrät:innen fungieren dürfen.

ÖGB und die Gewerkschaftsjugend machen 2000 im Rahmen der Aktion „**Fight for your future**“ auf die von der schwarz-blauen Regierung beschlossenen massiven Verschlechterungen in der Berufsausbildung und Lockerungen im Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz aufmerksam.

2001 fährt erstmals der **ÖGJ-Bus** los, um eine flexible Betreuung von Gewerkschaftsmitgliedern zu ermöglichen und neue zu gewinnen. Zwischen 2001 und 2006 können insgesamt 14.100 neue Mitglieder geworben werden.

In den Jahren 2002 bis 2006 wird mittels Aktionen, Publikationen und Kundgebungen der **Fokus auf Lehrstellenproblematik und Jugendarbeitslosigkeit** gelegt. So findet beispielsweise am 30. März 2006 in Bad Ischl beim EU-Jugendministertreffen eine ÖGJ-Kundgebung unter dem Motto „**Youth can't wait**“ statt, bei der ein Forderungskatalog gegen Jugendarbeitslosigkeit übergeben wird.

Im September 2010 startete die ÖGJ mit Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) einen Postkarten-Wettbewerb für Jugendliche zum Thema „**Antifaschismus. Sauber bleiben! Weg mit dem intoleranten Dreck**“. Schüler:innen, Lehrlinge und junge Erwachsene sollen über das Thema Antifaschismus aufgeklärt und zur kritischen Auseinandersetzung befähigt werden.

**Wir haben noch lange nicht genug...
...Zukunftschancen**

Wir fordern:

- ✓ mehr Ausbildungsplätze
- ✓ mehr Qualität in Aus- und Weiterbildung
- ✓ mehr soziale Sicherheit

Unterstützen auch Sie die Forderungen der ÖGJ. Mehr unter www.oegj.at

ÖGJ
ÖSTERREICHISCHER
GEWERKSCHAFTS
SCHUTZ

Ein Werbesujet mit Forderungen der ÖGJ aus dem Jahr 2004

2010er

Unter dem Slogan „Kein Packerl im Sackerl“ macht die ÖGJ 2011 darauf aufmerksam, dass alljährliche Sonderzahlungen aufgrund gewerkschaftlicher Forderungen zustande kommen.

Im Rahmen einer groß angelegten ÖGB-Kampagne fordern 2014 über 800.000 Menschen eine **Steuerreform**, die schließlich auch erreicht wird.

Um bei jungen Arbeitnehmer:innen eine breite Sensibilisierung für den Umgang des Staates mit demokratischen und sozialen Grundrechten zu schaffen, werden 2018 verstärkt **Veranstaltungen und Informationsstände zu zentralen demokratiepolitischen Fragen** wie Arbeits- und Menschenrechte, Versammlungs- und Meinungsfreiheit etc. organisiert.

Die Jahre 2017 bis 2019 stellen eine besonders markante Periode in der Geschichte der Jugendvertrauensräte dar, da hier an den Grundfesten dieser wichtigen Institution gerüttelt wird: 2017 unternimmt die schwarz-blaue Bundesregierung den **Versuch, die Jugendvertrauensräte abzuschaffen**, dieses Vorhaben ist bereits im Regierungsprogramm verankert: Im Kapitel „Politik für unsere Jugend“ wird die Senkung des aktiven Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre angekündigt – und dies „ersetzt den Jugendvertrauensrat“. Stattdessen sollen ausschließlich Betriebsrät:innen Lehrlinge vertreten. Dies bedeutete einen schweren Angriff auf die Mitbestimmungsrechte der jungen Generation. Die Folgen einer Abschaffung der Jugendvertrauensräte wären drastisch: Ohne JVR bliebe die Stimme der Jugend in den Betrieben leise, gingen die Mitgestaltungsmöglichkeiten verloren und die jungen Arbeitnehmer:innen – am Beginn ihres Berufslebens, teilweise ohne Lobby, mitunter mit Jobverlustängsten und noch nicht imstande, für sich einzustehen – müssten sich auf sich allein gestellt um die Durchsetzung ihrer Rechte bemühen.

Dieser demokratiepolitische Angriff seitens der Bundesregierung ruft lautstarke Proteste hervor: Unter dem Motto „**Jugend.Mitbestimmung. Jetzt!**“ finden 2018 mehrere Veranstaltungen statt, um über die Wichtigkeit von Mitbestimmung der Jugendlichen in politischen Prozes-



JUGENDVERDIENRESPEKT

sen aufzuklären. Im Zuge der Veranstaltungsreihe informiert die ÖGJ über die geplante Abschaffung des Jugendvertrauensrates, die Auswirkungen des 12-Stunden-Tages auf Lehrlinge und die Kürzungen für Lehrlinge in überbetrieblicher Ausbildung. Wichtige Forderungen der Kampagne sind unter anderem ein Kompetenzcheck für Betriebe, die Erhöhung der Lehrlingsentschädigung auf 850 Euro im 1. Lehrjahr und die Rücknahme der Kürzungen für über 18-jährige Lehrlinge in der überbetrieblichen Ausbildung.

Nach diesem besonders besorgniserregenden Umgang mit den demokratischen sowie sozialen Grundrechten im vergangenen Jahr schafft es die Gewerkschaftsjugend, mit Anfang des Jahres 2019 den Jugendvertrauensrat zu erhalten. Im Zuge der Kampagne werden mehr als 40.000 Unterschriften gesammelt, viele Gespräche in den Ministerien geführt sowie mit Veranstaltungen und Informationsständen auf die Notwendigkeit des JVRs aufmerksam gemacht.

Die türkis-blaue Koalition lenkt unter diesem Druck ein und verzichtet auf die in ihrem Regierungsprogramm vorgesehene Abschaffung der Jugendvertrauensräte – die Gewerkschaftsjugend feiert: **#JVRbleibt!** Der Kampagne der Österreichischen Gewerkschaftsjugend und vielen Jugendvertrauensrät:innen ist es zu verdanken, dass die Abschaffung des Jugendvertrauensrats abgewendet werden kann.

Jugendliche Arbeitnehmer:innen können somit weiterhin auf ein Sprachrohr ihrer Rechte in den Betrieben zurückgreifen, ihre Anliegen bleiben sichtbar und ihren Forderungen wird Gehör verschafft.



Aktionismus im Zuge der #LostGeneration Kampagne am Stephansplatz in Wien

Jahr 2020

Die bundesweite Kampagne „**Connecting Generations**“ der ÖGJ beschäftigt sich unter anderem mit Arbeitslosigkeit und Bildungschancen in Österreich und den Auswirkungen auf die unterschiedlichen Generationen. Jüngere Generationen weisen einen höheren Bildungsgrad auf als ältere, innerhalb der jüngeren Generation gibt es

starke Differenzen bei Bildungsabschlüssen. Coronabedingte Maßnahmen wie Distance Learning verstärken Bildungsnachteile.

Die Kampagne **#LostGeneration** macht auf den Lehrstellenmangel aufmerksam und zeigt entsprechende Gegenmaßnahmen auf. Ein großer Erfolg der Kampagne sind zusätzlich geschaffene Lehrstellen im staatlichen und staatsnahen Bereich, die Aufstockung finanzieller Mittel für die überbetriebliche Lehrausbildung und der Lehrlingsbonus für Betriebe.

Im Rahmen der Kampagne **#Zivipaygap** weist die ÖGJ auf die Ungleichbehandlung bei der Entlohnung von verpflichteten und außerordentlichen Zivildienerr:innen (im Rahmen der Corona-Pandemie) hin.

Eine **Informationskampagne zu Weihnachts- und Urlaubsgeld** soll Lehrlingen bewusst machen, dass jene Sonderzahlungen nicht gesetzlich festgeschrieben sind, sondern von den Gewerkschaften in den Kollektivvertragsverhandlungen erkämpft werden.

Jahr 2021

Am 15. Jänner 2021 demonstriert die ÖGJ unter dem Titel „**Aufstehen für die Bildung**“ auf dem Wiener Ballhausplatz. Kritisiert wird, dass Anliegen und Forderungen von Schüler:innen und Studierenden in der Corona-Pandemie ignoriert werden und es keinen an die Pandemie angepassten Bildungsplan gibt. Die ÖGJ fordert, dass Lehrlinge nicht weiterhin als Schüler:innen zweiter Klasse behandelt werden dürfen.

Die **traditionelle Urlaubs- und Weihnachtsgeldkampagne** der österreichischen Gewerkschaftsjugend klärt die Jugendlichen darüber auf, dass das 13. und 14. Gehalt nicht selbstverständlich sind, sondern von der Gewerkschaft erkämpft werden und im Kollektivvertrag geregelt sind.



Aufnahme von der Demo „Aufstehen für die Bildung“

Jahr 2022

Das Jahr 2022 steht im Zeichen der Inflation. „Preise runter!“ – unter diesem Motto macht die Gewerkschaftsbewegung mit einer bundesweiten Demonstration auf Teuerung und Kostenexplosion aufmerksam.



Mehr als 32.000 Teilnehmer:innen nahmen österreichweit bei den ÖGB-Demos gegen die Teuerung teil.

Die Zukunft

Die letzten Jahrzehnte zeigen auf, mit welchem hohem Einsatz in Österreich für die gewerkschaftliche Jugendarbeit gekämpft wurde. Insbesondere die letzten Jahre gingen durch die geplante Abschaffung der Jugendvertrauensräte und gestiegene Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch Pandemie und Inflation mit verstärktem Einsatz einher.

2023 wird das Jugendvertrauensrätegesetz bereits 50 Jahre alt. Wie wird sich die Arbeit von Jugendvertrauensrät:innen nun in der Zukunft gestalten? Auf kommende Herausforderungen wird im letzten Abschnitt eingegangen. Zunächst soll näher beschrieben werden, welchen Sinn JVR hinter ihrer Arbeit sehen. Was motiviert sie, sich trotz aller Widrigkeiten für die Belange junger Arbeitnehmer:innen einzusetzen? Und warum ist insbesondere die Institution des Jugendvertrauensrates so wichtig für eine starke Arbeitnehmer:innenvertretung?



Wissenschaftliche Datenlage zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit: Wer sind unsere Jugendvertrauensrät:innen?

Im folgenden Abschnitt wird anhand wissenschaftlicher Daten aufgezeigt,

- welche Gründe Jugendvertrauensrät:innen zu einer Kandidatur bewogen haben
Stichwort: Sprachrohr sein für junge Mitarbeiter:innen
- wie ihnen diese besondere Arbeit gefallen hat
9 von 10 Befragten mochten diese Arbeit (sehr) gern.
- und ob sie eine solche Tätigkeit weiterempfehlen würden
9 von 10 Befragten würden das tun.

Wer sind unsere Jugendvertrauensrät:innen?

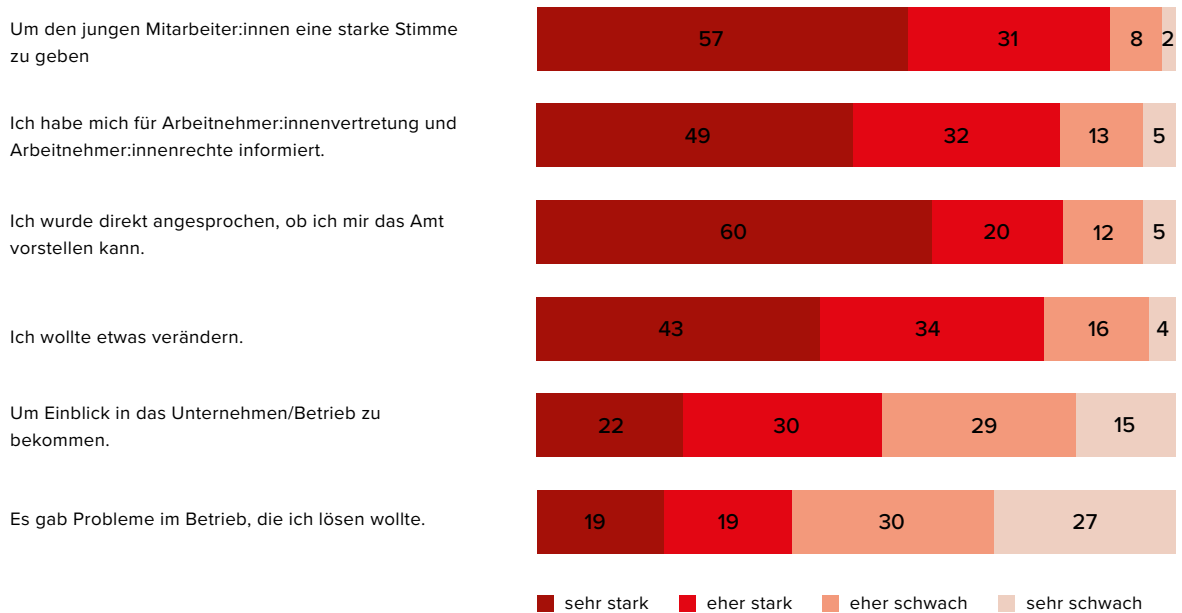
Wer ist diese junge spannende Gruppe an Menschen bzw. wie tickt sie und was motiviert sie? Was macht sie so besonders? Kurz gesagt sind es der Gestaltungswille, der soziale Gedanke und ein hohes politisches Interesse.

Jugendvertrauensrät:innen wollen etwas Positives in ihrer Umgebung bewirken und Kolleg:innen in ihrem Alter eine lautere Stimme geben. Was einem das Gefühl vielleicht schon verrät, ist auch durch Daten und Fakten belegt. In der Forschung sind Punkte wie „Jugendanliegen unterstützen/Jungen eine Stimme geben“ oder der Veränderungs-/Verbesserungswille immer sehr ausschlaggebende Punkte für eine JVR-Kandidatur. Es sind weniger akute Probleme im Betrieb als der grundsätzliche (Mit-)Gestaltungswille und der solidarische Grundgedanke junger Menschen, die sich vorstellen können, für gleichaltrige Kolleg:innen einstehen zu können und wollen.

Frage: Wie stark waren folgende Gründe ausschlaggebend, dass du Jugendvertrauensrät:in wurdest?

[in Prozent] (n = 457 ehem. JVR, Dez. 2021)

Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.



Gleichzeitig braucht es aber dennoch den letzten Push, um sich in diese exponierte Stellung zu begeben. Für viele war das direkte Ansprechen ein sehr starker Grund zu kandidieren. Das ist aber keine Besonderheit der JVR, sondern spiegelt sich in fast allen Bereichen der Partizipation in der Arbeitnehmer:innenvertretung wider (Gewerkschaftsmitglied werden, Betriebsrät:in werden etc.). Überall braucht es oft die letzte helfende Hand, damit man sich selbst engagiert. Dies zeigt sich dann auch bei ehemaligen JVR, die nicht in den Betriebsrat übergehen. Hier war der Hauptgrund, dass sie nicht gefragt wurden.

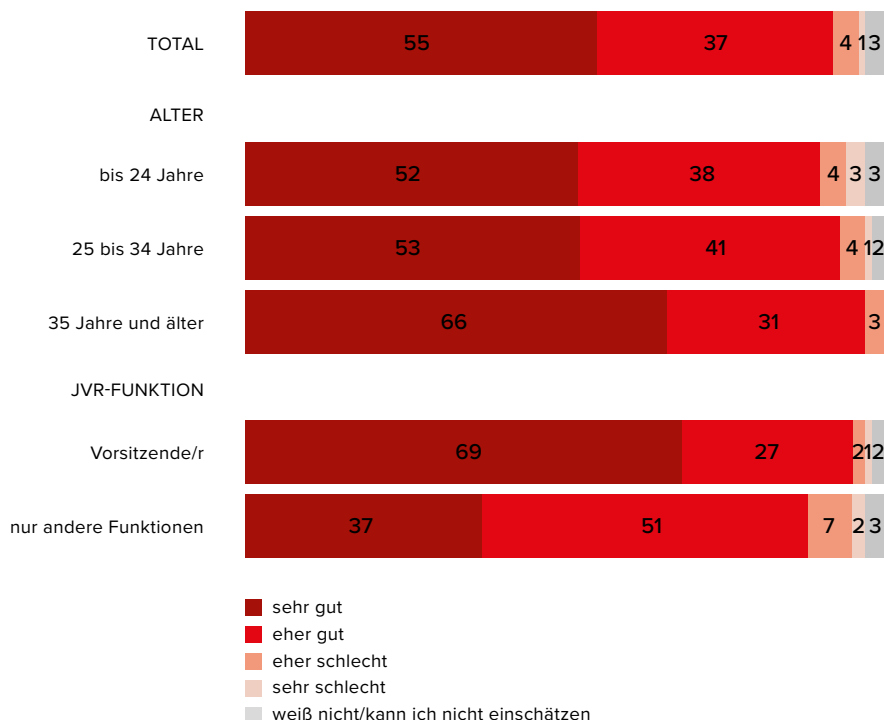
Diese junge Gruppe bzw. auch ehemalige JVR sind sehr wichtige Multiplikator:innen für die Arbeitnehmer:innenvertretung in der Arbeitswelt. Erstens bringen sie jungen Leuten, die bisher keine Kontaktpunkte mit oder Wissen darüber hatten, die Arbeitnehmer:innenvertretung auf Augenhöhe näher. Zweitens haben

sie durch ihre positive Erfahrung als JVR eine lebenslange starke emotionale Bindung zum ÖGB, den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer. Ein gewisser Teil wird z. B. Betriebsrat, ein anderer dockt direkt bei den Gewerkschaften oder in der AK an, andere beschreiten einen „normalen“ Arbeitsweg, tragen aber den solidarischen Grundgedanken weiter in sich und vertreten diesen auch bzw. geben Hilfestellungen in ihrem Umfeld.

Frage: Wie sehr hat dir deine JVR-Tätigkeit insgesamt gefallen?

[in Prozent] (n = 457 ehem. JVR, Dez. 2021)

Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.



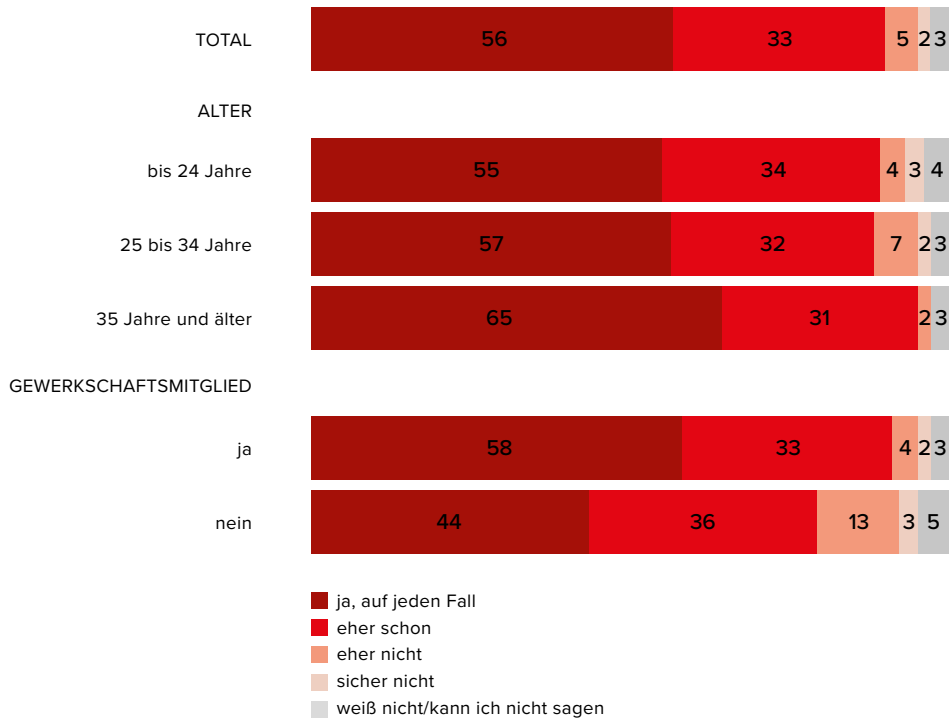
Wichtig für diese Zufriedenheit ist natürlich die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, dem ÖGJ und dem Betriebsrat. Hier dürfte in den letzten 20 Jahren einiges verbessert worden sein, da sich die Zahl der Zufriedenheit mit der Tätigkeit deutlich gesteigert hat. Dennoch spüren JVR zum Teil immer noch, dass sie nicht ganz ernst genommen werden. Zu wenig Einbindung und zu wenig Kommunikation und Information sind kritische Punkte, die immer noch angemerkt werden.

Grundsätzlich sehen ehemalige Jugendvertrauensrät:innen sehr positiv auf ihre Tätigkeit zurück und eine Mehrheit würde diese im persönlichen Umfeld auf jeden Fall weiterempfehlen.

Frage: Wie stark waren folgende Gründe ausschlaggebend, dass du Jugendvertrauensrät:in wurdest?

[in Prozent] (n = 457 ehem. JVR, Dez. 2021)

Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.



Zusammenfassend bilden aktive und ehemalige JVR einen wichtigen Teil des Grundgerüsts der Arbeitnehmer:innenvertretung. Es sind sozial engagierte Menschen, die sich mit hohem Einsatz für andere Menschen und Verbesserungen in der Arbeitswelt stark machen. Die nicht vor Problemen zurückschrecken, sondern diese für eine bessere Zukunft in der Arbeitswelt lösen wollen.

Welche Unterstützung braucht der JVR von der Arbeitnehmer:innenvertretung?

Großteils fühlt man sich sehr gut von Gewerkschaften, ÖGB und AK unterstützt. Dennoch würde eine verbesserte Kommunikation und dadurch eine gleichzeitig größer werdende Sichtbarkeit für Jugandanliegen in der Arbeitswelt eine große Verbesserung darstellen.

Frage: Welche Unterstützung von Seiten der Arbeitnehmervertretungen hat dir gefehlt?
[in Prozent] (n = 457 ehem. JVR, Dez. 2021)



Warum ist der JVR so wichtig für die Arbeitnehmer:innenvertretung?

Die Arbeitnehmer:innenvertretung bekommt man im normalen Bildungsweg kaum mit. Mit dem Start ins Berufsleben ist bei einem Großteil das Wissen darüber quasi bei null. Das hat nichts mit fehlendem Interesse, sondern mit dem fehlenden Wissenszugang zu tun. Erst bei den ersten größeren Problemen bekommt man irgendwann einmal gesagt: „Geh doch zur Gewerkschaft oder zur Arbeiterkammer, die können dir vielleicht helfen.“

Ein JVR oder Betriebsrat hat hier schon eine präventive Schutzfunktion bzw. ist der JVR oft der erste Kontaktpunkt zur Arbeitnehmer:innenvertretung für junge Arbeitnehmer:innen in der Arbeitswelt. Informationsaustausch und Annäherung ans Thema passiert quasi auf Augenhöhe, womit der Zugang zu diesem teilweise sperrigen Thema immens erleichtert wird. Dies vereinfacht jungen Arbeitnehmer:innen den Start ins Erwerbsleben. Sie werden früher und präventiv auf ihre Rechte aufmerksam gemacht und haben einen leichteren Zugang zum Wissen über die Arbeitnehmer:innenvertretung.

Diese Ressource Wissen ist enorm wichtig, um in irgendeiner Form partizipieren zu können – sei es als Gewerkschaftsmitglied, bei Demonstrationen mitgehend oder durch eine Kandidatur als Jugendvertrauensrät:in und Betriebsrät:in.

Die Kommunikation auf Augenhöhe bzw. eine Ansprechperson, die sich in die Lebenswelt junger Arbeitnehmer:innen hineinversetzen kann, wird immer wichtiger werden.

Das Erfolgsrezept JVR kann eine der Antworten auf eine vielfältigere Arbeitswelt sein, um die steigende Diversität in der Arbeitswelt besser abdecken zu können.

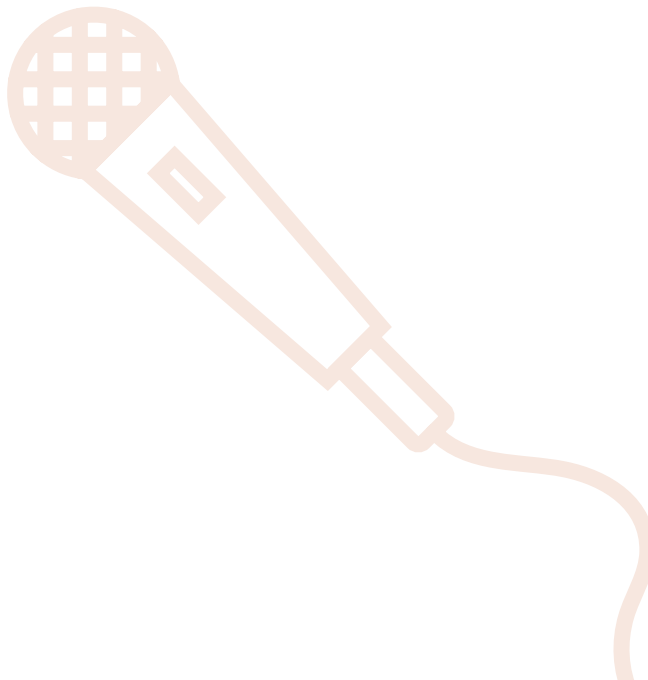
Soviel zur Theorie – was aber sagen Jugendvertrauensrät:innen, wenn sie zu ihrer Arbeit, den damit einhergehenden Herausforderungen und Erfolgserlebnissen befragt werden? Im nächsten Kapitel geben sechs aktive bzw. ehemalige JVR einen Einblick in ihrer Arbeit.

Einblicke in die Arbeit des Jugendvertrauensrates: Interviews mit ehemaligen und aktiven Jugendvertrauensrät:innen

„Man wird da entdeckt, würde ich sagen. Weil man zum Beispiel gut kommunizieren kann mit anderen oder anderen gerne hilft. Oder gewisse Sachen anspricht, die vielleicht unangenehm sind, wenn etwas nicht in Ordnung ist oder es ein Problem gibt. Ich habe dann zugesagt, ich wollte etwas zum Positiven ändern.“

– Georg, ehemaliger JVR

Wie wird man Jugendvertrauensrät:in, was sind die Herausforderungen und welchen Wirkungsgrad haben Jugendvertrauensrät:innen? Diese und andere Fragen haben sechs (ehemalige) Jugendvertrauensrät:innen beantwortet und ermöglichen damit einen „Blick hinter die Kulissen“.





Maximilian Felbermayer
aktiver Jugendvertrauensrat

Welche Gründe waren ausschlaggebend für eine Kandidatur zum JVR?

Damals hat's geheißßen, dass wir einen Gruppensprecher brauchen, eine Schnittstelle zwischen Ausbildnern und restlichen Lehrlingen. Da ich schon immer politisch interessiert war, habe ich mich dann einfach gemeldet, so bin ich zum JVR geworden, ich bin da richtig hineingewachsen. Das hat jetzt die letzten zwei Jahre seinen Weg genommen, ich bin dann anschließend in den Jugendvorstand der Gewerkschaft hinein und bin jetzt als geschäftsführender Jugendvorsitzender der Gewerkschaft PRO-GE in Wien bestätigt worden.

Was will man/wollte man als JVR bewirken?

Es hat mit Kleinigkeiten angefangen, Sachen, die im Alltag auffallen, wie leere Getränkeautomaten, später kamen dann auch größere Themen. Wichtig dabei ist immer die Absprache mit dem Betriebsrat, damit man auch wirklich gut zusammenarbeiten und etwas bewirken kann.

Was sind die Herausforderungen dieser Tätigkeit?

Herausfordernd ist der Wille, den man für diese Tätigkeit aufbringen muss, dass man sich selbst Ziele setzt und diese auch erreichen und sich grundsätzlich weiterentwickeln möchte. Am Anfang hat man ja überhaupt keine Ahnung vom Arbeitsrecht oder der Berufsausbildung, ich hatte da vorher gar keine Berührungspunkte. Das ist schon herausfordernd, da muss man Stück für Stück hineinwachsen.

Was braucht man zur Ausübung der Tätigkeit?

Motivation und Durchhaltevermögen.

Was hat man aus dieser Zeit mitgenommen für das weitere Berufsleben?

Aus Stresssituationen lernen. In einem Vier- oder Sechs-Augen-Gespräch mit dem Chef oder dem Ausbildungsleiter musst du souverän wirken. Da bekommt man dann auch ein gewisses Selbstvertrauen. Networking und Kontakte knüpfen sind auch wichtig, Kontakte, von denen du dann im weiteren Berufsleben profitieren kannst.

Wie wird die zukünftige Bedeutung der AN-Vertretung, der Arbeitswelt generell gesehen?

Wir haben am österreichischen Arbeitsmarkt so viel Chaos, wir haben einen Ausbildungstiefstand, es wird immer schwieriger, Lehrlinge zu finden, zudem gibt es eigentlich in allen Branchen einen Fachkräftemangel. Und langsam, aber sicher spüren wir die nahende Pensionswelle, da geht viel Know-how und Arbeitskraft verloren. Und da ist eine gute und starke AN-Vertretung wichtiger denn je. Da gibt's viel zu tun, auch hinsichtlich einer Attraktivierung des Berufsbilds oder der Qualität der Ausbildung.

Welche Gründe waren ausschlaggebend für eine Kandidatur zum JVR?

Das war bei mir ähnlich wie bei Maximilian, ich bin damals vor der Wahl von meinem Ausbilder gefragt worden, ob ich das vielleicht übernehmen möchte. Da habe ich mich erstmal informiert, was überhaupt die Aufgabe vom Jugendvertrauensrat ist, ich hatte da keine Vorstellungen, weil ich zu meinem Jugendvertrauensrat damals eigentlich keinen Bezug hatte. Mich hat dann eine interne Umfrage dazu motiviert, dabei ist herausgekommen, dass es gravierende Unterschiede auf die Sicht der Lehrlingsausbildung gibt, von Seiten der Lehrlinge und Ausbilder bzw. dem Unternehmen. Das war dann eine unserer Aufgaben, hier mit allen Beteiligten einen gemeinsamen Weg zu finden.

Was will man/wollte man als JVR bewirken?

Der Schwerpunkt war und ist es, die Rahmenbedingungen von Lehrlingen zu verbessern. Es ist nicht immer einfach, das sind schon zwei Welten, die da aufeinanderprallen. Man muss einen Mittelweg finden, damit man eine gute Ausbildung genießt, dass der Arbeitgeber was davon hat und der Lehrling auch.

Was sind die Herausforderungen dieser Tätigkeit?

Geduld haben, hartnäckig sein und trotz des jungen Alters nicht runterspielen lassen. Das ist herausfordernd, man muss sich auch auf unangenehme Fragen vorbereiten, das lernt man mit der Zeit. Das ist dann der Erfahrungswert und irgendwann weiß man, welche Fragen man stellen soll und welche Aussagen man machen kann, um immer im richtigen Kontext zu bleiben. Eine gute Balance zu finden dauert ein bisschen. Das habe ich auch erst lernen müssen, während meiner Funktion.

Was braucht man zur Ausübung der Tätigkeit?

Ein Gespür für den richtigen Zeitpunkt, um ein Anliegen durchzubringen.

Wie sieht es mit der politischen Vernetzung aus, welche Institutionen stehen zur Seite?

Die ist ganz zentral, wir tauschen uns regelmäßig aus. Ich war letztes Jahr bei einer internen Betriebsratssitzung dabei, um auch mit der älteren Generation in Kontakt zu kommen, die geben einem auch viele Tipps mit, wie man was organisiert. Kontakte knüpfen ist ganz wichtig, viele Köpfe wissen mehr als einer. Und wenn's wirklich wo zwickt, kann man sich immer an die Gewerkschaft oder auch an die AK wenden. Man wird da nicht allein gelassen.

Welche Tipps würde man jungen Nachfolger:innen geben?

Gut vorbereitet sein, genau hinhören, was einem gesagt wird, aktiv zuhören und versuchen, den Standpunkt des Gegenübers zu verstehen. Kompromissbereitschaft zeigen ist wichtig und diese auch bei anderen herstellen, ebenso, dass das Team untereinander aktiv zusammenarbeitet.

Was hat man aus dieser Zeit mitgenommen für das weitere Berufsleben?

Einfach die Erfahrungen, die ich gemacht habe. Wichtig ist es, Kontakte zu knüpfen, ganz viel, auch wenn man schüchtern ist. Je mehr man hat, desto offener und selbstbewusster wird man. Offen sein, ehrlich sein, keine Bluffs machen, sondern wirklich mit offenen Karten spielen, das ist von großer Bedeutung, auch im weiteren Berufsleben dann. Zu seiner Meinung stehen, aber auch andere verstehen und akzeptieren, denn Meinungsverschiedenheiten wird's immer geben, damit lernt man umzugehen.

Wie wird die zukünftige Bedeutung der AN-Vertretung, der Arbeitswelt generell gesehen?

Kurz vor meiner Funktionsperiode wollte die damalige Regierung, dass Jugendvertrauensräte abgeschafft werden und dass der Betriebsrat die Funktion des Jugendvertrauensrates automatisch übernimmt. Das hat man dann aber mit einer großen Kampagne und großen Demos abwenden können. Darauf sind wir natürlich stolz und das haben wir nur gemeinsam mit den AN-Vertretern geschafft. Meiner Meinung nach wird die Bedeutung nicht sinken, sie sollte steigen, weil es noch viele Herausforderungen in der Zukunft geben wird.



Adam Wernig
aktiver Jugendvertrauensrat



Denise Stieger
Jugendvertrauensrätin a. D.

Welche Gründe waren ausschlaggebend für eine Kandidatur zum JVR?

Das war im Hotel, wo ich meine Lehre gemacht habe, und die damalige JVR hat uns verlassen, dann stand die Frage im Raum, ob ich das machen will. Für mich war es immer schon so, dass ich gerne unterstütze und für die anderen, jüngeren Kolleg:innen auch da sein wollte. Das ist auch heute noch so. Und so hat sich das dann gut ergeben.

Was will man/wollte man als JVR bewirken?

Bei uns gab es große Probleme mit jemandem in der Küche, diese Person hatte eine Leitungsfunktion inne. Ich habe mir das dann zur Aufgabe gemacht, dass wir die jungen Kolleg:innen besser schützen müssen. Ich war auch schon in der Lehre immer ein bisschen älter als die anderen und ich habe mir auch nie ein Blatt vor den Mund genommen. Diese Person hat dann relativ schnell gemerkt, dass so ein Verhalten gegenüber den anderen nicht akzeptabel ist, das haben die Lehrlinge dann auch gemerkt und so ist es in Folge merklich besser geworden.

Was sind die Herausforderungen dieser Tätigkeit?

Gerade bei den Jungen, das war auch bei mir so, als ich noch Jugendvertrauensrätin war, trauen sich viele nicht zu sagen, was wirklich los ist. Einfach weil sie Angst haben davor, dass sie gekündigt werden. Diesen Leuten will man zur Seite stehen, das ist an sich herausfordernd genug. Es gibt auch zu allen möglichen Themen Fortbildungsmöglichkeiten, auch zu sehr sensiblen Angelegenheiten, wie etwa einem Suizidversuch. Da müssen wir dann Expert:innen hinzuholen, die wissen, wie man mit solchen Situationen umgeht. Also man kann in dieser Funktion mit ganz vielen, auch völlig unerwarteten Sachen konfrontiert werden. Auch das sehe ich als Herausforderung.

Was braucht man zur Ausübung der Tätigkeit?

Ich glaube, es ist immer wichtig, präsent zu sein und sich nicht den Mund verbieten zu lassen. Man sollte Empathie mitbringen, um potenzielle Probleme vorzeitig erkennen zu können. Man muss sich selbst zurücknehmen und eine Vermittlerrolle einnehmen können. Man muss es sich zutrauen und bereit sein, dass man auch nach der Arbeit oder am Wochenende Zeit investiert.

Wie sieht es mit der politischen Vernetzung aus, welche Institutionen stehen zur Seite?

Ja, man ist schon vernetzt, anders kommt man auch nicht weiter. Wenn ich irgendwann beispielsweise nicht mehr weitergewusst habe, dann habe ich meine drei Ansprechpersonen bei der Gewerkschaft aktiviert, da habe ich gewusst, dass die mir helfen, wenn ich was brauche. Das hat immer super geklappt.

Welche Tipps würde man jungen Nachfolger:innen geben?

Mein Tipp wäre, die eingebrachten Ideen zu verfolgen und dran zu bleiben, auch Neues zu probieren. Neue Anwärter:innen sollten ihre Stimme nutzen, um die Lehrlinge zu vertreten, auch wenn man mal aneckt, daraus lernt man.

Wie wird die zukünftige Bedeutung der AN-Vertretung, der Arbeitswelt generell gesehen?

Ich halte die Interessensvertretungen nach wie vor für sehr wichtig, habe aber den Eindruck gewonnen, dass deren Arbeit als selbstverständlich wahrgenommen wird. Viele sehen etwa die Arbeit nicht, die hinter Kollektivverträgen steckt. Und wenn es die Interessensvertretungen nicht gäbe, wären die Arbeitsbedingungen wesentlich schlechter, das ist ganz sicher. Es braucht die Kontrollen der Interessensvertretungen, um einen gewissen Standard zu halten. Wenn diese Kontrollorgane wegfallen würden, könnten die Arbeitgeber machen, was sie wollen. Darauf muss geachtet werden.

Welche Gründe waren ausschlaggebend für eine Kandidatur zum JVR?

Ich wurde auch gefragt, ob ich das machen will. Man wird da entdeckt, glaube ich. Weil man zum Beispiel gut kommunizieren kann mit anderen oder anderen gerne hilft. Oder gewisse Sachen anspricht, die vielleicht unangenehm sind, wenn etwas nicht in Ordnung ist oder es ein Problem gibt. Ich habe dann zugesagt, ich wollte etwas zum Positiven ändern.

Was will man/wollte man als JVR bewirken?

Bei uns im Unternehmen hat eigentlich alles gut gepasst, ich habe aber dann schnell durch Gespräche mit Freunden gemerkt, dass es bei ihnen gar nicht so läuft in der Lehrlingsausbildung und dass die vieles nicht haben, was bei uns Standard ist. Ich habe dann einiges erzählt und sie animiert, dass sie das auch in ihren Betrieben einbringen können. Das hat dann auch funktioniert, also auch überbetrieblich lässt sich da was machen, wie etwa Verbesserungen der Kollektivverträge für die ganze Branche. Oder das Durchsetzen der Freifahrt für Lehrlinge wäre auch ein positives Beispiel, das wir gemeinsam erreicht haben.

Was sind die Herausforderungen dieser Tätigkeit?

Meiner Meinung nach, sollte man ein kommunikativer Mensch sein und immer mit Respekt und auf Augenhöhe reden, egal wie die Hierarchie aussieht. Jeder ist gleich unterm Strich, das muss dir selbst klar werden. Das muss man sich aneignen, und im Endeffekt solltest du dann wissen, was du wann sagen kannst, oder in welcher Art du es sagen musst. Diplomatisches Geschick sozusagen, genau überlegen, wie man was wo anbringen kann, damit letztlich ein Erfolg herauskommt.

Was braucht man zur Ausübung der Tätigkeit?

Offenheit und eine Vertrauensbasis, dass sich die Leute auch wirklich an dich wenden. Das aufzubauen braucht natürlich Zeit.

Wie sieht es mit der politischen Vernetzung aus, welche Institutionen stehen zur Seite?

Die Struktur ist ja über mehrere Ebenen aufgebaut, vom JVR über Jungsekretär:innen und Landesjugendvorstand bis zur Bundesebene. Da gibt's auch WhatsApp-Gruppen, über die man unkompliziert mit allen schnell in Kontakt treten kann, Anfragen stellen und um Hilfe oder Rat bitten kann. Da wird angerufen, geschrieben, aber auch einfach so geplaudert, und über die Zeit baut sich so ein wichtiges Netzwerk inklusive Freundschaften auf. Und hinter einem steht dann noch die Gewerkschaft.

Welche Tipps würde man jungen Nachfolger:innen geben?

Jede Idee, die zu einer Verbesserung führen könnte, soll man auch wirklich weitergeben. Das kann einfach nichts Falsches sein, man muss dann ohnehin darüber diskutieren, ob das gut wäre oder weniger gut, es wird dann ohnehin von allen gemeinsam entschieden oder abgelehnt. Man kann da auch zur nächsten Ebene weitergehen. Wenn wir da draufkommen, dass das eigentlich nicht nur für uns etwas ist, sondern für alle Lehrlinge gut wäre, nehme ich es mit in die Gewerkschaftsjugend und bringe die Idee dort in den Gremien ein. Und wenn die dann sagen, nein, das ist nichts für uns, dann kann ich immer noch zurückgehen zum Betriebsrat und das vielleicht nur intern implementieren.

Was hat man aus dieser Zeit mitgenommen für das weitere Berufsleben?

Von der Kommunikation über das Auftreten und dem Knüpfen von Kontakten habe ich generell sehr viel mitgenommen, das braucht man alles auch im alltäglichen Leben. Wie du mit anderen Personen redest, ist meist essenziell. Zudem lernt man sich in Gesetze einzulesen, das ist ja nicht so einfach, aber da kann man sich auch Vieles aneignen.

Wie wird die zukünftige Bedeutung der AN-Vertretung, der Arbeitswelt generell gesehen?

Wenn ich in die Zukunft blicke, wird man Jugendvertrauensräte und Betriebsräte mehr denn je benötigen. Jedes Unternehmen schaut nur noch auf den Profit, niemand mehr auf die Mitarbeiter:innen. Was die benötigen, was die brauchen, damit sie zufrieden ihre Arbeit verrichten können, damit sie mit Freude in die Arbeit kommen. Das wird sicher nicht an Bedeutung verlieren, hoffentlich eher dazugewinnen.



Georg Rockenbauer
Jugendvertrauensrat a. D.



Abbas Safdarian
Jugendvertrauensrat a. D.

Welche Gründe waren ausschlaggebend für eine Kandidatur zum JVR?

Bis kurz vor der Wahl habe ich nicht gewusst, dass es einen JVR bei uns gibt, der hat sich nie vorgestellt bei uns. Ich habe eine Chance gesehen, etwas zu bewirken, wenn ich mich da engagiere. Der Sinn für Gerechtigkeit und mehr Wissen über die Tätigkeit des JVR haben dann letztlich zu meiner Kandidatur geführt. Ich wäre wahrscheinlich nie BR geworden, wenn es keinen JVR gegeben hätte, da ich sonst kein Wissen über diese Arbeit erworben hätte.

Was will man/wollte man als JVR bewirken?

Sich für Gerechtigkeit einsetzen, dafür steht die Gewerkschaft und ich persönlich. Ich hatte das Gefühl, ich kann etwas bewirken. Ich war Teil von etwas Großem, das hat mich persönlich sehr bereichert, wir haben einige Erfolge gefeiert wie die Übernahme der Internatskosten für Lehrlinge. Das haben wir gemeinsam mit vielen anderen JVR erreicht.

Was sind die Herausforderungen dieser Tätigkeit?

Meiner Meinung nach war das bei uns zu Beginn die Zusammenarbeit mit den BR, weil der JVR früher nicht wirklich eingebunden wurde. Meiner Erfahrung nach kann man als JVR nichts bewirken, wenn der BR nicht dabei ist. Es hat sich dann aber sehr gut entwickelt. In der zweiten Periode als JVR-Vorsitzender war dann die Zusammenarbeit mit dem BR deutlich besser, ebenso der verstärkte Kontakt zu Lehrlingen und Lehrlingsausbildnern. Im Endeffekt wurde dann der JVR auch von den Lehrlingsausbildnern zu Gesprächen mit den Lehrlingen dazugeholt.

Was braucht man zur Ausübung der Tätigkeit?

Eine ständige Präsenz in der Firma ist notwendig, der Vorgänger war leider nicht sichtbar als JVR. Ganz wichtig ist es, seine Botschaft einfach und niederschwellig anzubringen. Es bringt nichts, Sachen groß zu erklären, wenn es im Nachhinein niemand versteht. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es beispielsweise wichtig ist, Themen wie Inflation oder KV-Verhandlungen leicht verständlich erklären zu können, damit das notwendige Wissen bei den Leuten auch wirklich ankommt.

Wie sieht es mit der politischen Vernetzung aus, welche Institutionen stehen zur Seite?

Politische Vernetzung unter den JVR ist besonders wichtig, um gemeinsam Erfolge feiern zu können, wie zum Beispiel bei der Übernahme der Internatskosten für Lehrlinge. Hier wurde sowohl mit dem Landesjugendvorstand als auch mit dem Bundesjugendvorstand zusammengearbeitet. Grundsätzlich funktioniert die politische Vernetzung mit den Gewerkschaften sehr gut, es gibt in den Bundesländern Bundessekretäre für die Betriebsräte und Jugendsekretäre für die JVR. Der Kontakt mit der Jugendsekretärin war besonders erfolgreich, und da besteht auch weiterhin eine freundschaftliche Vernetzung. Der JVR ist so stark wie der Sekretär und der Betriebsrat, die hinter ihm stehen.

Was hat man aus dieser Zeit mitgenommen für das weitere Berufsleben?

Ich sah, wie stark es sein kann, wenn Menschen hinter etwas stehen, und mir liegt die Thematik auch weiterhin sehr am Herzen. Solche Organisationen sind sehr wichtig, und das ist vielen nicht bewusst. Ich habe aus dieser Zeit viel über mich persönlich gelernt, was mir liegt und was weniger, in welchen Bereichen ich mal arbeiten möchte und in welchen nicht.

Wie wird die zukünftige Bedeutung der AN-Vertretung, der Arbeitswelt generell gesehen?

Die AN-Vertretungen sollten noch mehr an Bedeutung gewinnen. Es fehlt vielerorts leider oft an Wissen über die Tätigkeiten und Aufgabenbereiche von AN-Vertretungen. Mit mehr Aufklärung gäbe es auch mehr Zuspruch. AN-Vertretungen setzen sich für die Sicherheit der Arbeitnehmer ein und vertreten besonders Menschen im Hintergrund, die sich vielleicht selbst nicht trauen, Missstände aufzuzeigen.

Welche Gründe waren ausschlaggebend für eine Kandidatur zum JVR?

Ich habe als Personalvertreterin angefangen, weil ich Veranstaltungen mitorganisieren wollte. Dann hat ein Arbeitskollege von mir gesagt, dass ich ja mal zu einer GW-Sitzung mitgehen kann. Und ich habe anfangs nicht mal gewusst, was die Gewerkschaft eigentlich ist. So wurde ich dann mitgenommen und bin anschließend in die Rolle hineingewachsen, ich war mit Leib und Seele dabei.

Was will man/wollte man als JVR bewirken?

Was wollte ich bewirken? Immer Gerechtigkeit. Ich habe bundesweit mitbekommen, dass nicht an die Jugend geglaubt wird, dass die oft übersehen wird. Ich wollte dann der Jugend zu mehr Gehör verhelfen, das war mir wichtig! Nach dem Motto, wir sind die Zukunft – wir sollten gehört werden.

Was sind die Herausforderungen dieser Tätigkeit?

Auf jeden Fall muss man sich vorbereiten und wissen, worum es geht und auch immer im Austausch mit anderen sein, wie der Youunion zum Beispiel. Wenn man nicht vorbereitet ist und nicht weiß, wie man die Sache angeht, dann gibt's für die Vorsitzenden schnell auch wichtigere Dinge, als wenn da eine Jugendliche daherkommt und sagt, wir hätten gerne dieses oder jenes.

Was braucht man zur Ausübung der Tätigkeit?

Grundsätzlich braucht man als JVR auch die „Erwachsenengremien“, die müssen hinter einem stehen und dürfen nicht vergessen, wo sie herkommen, die waren ja auch mal jung. Den Aufwand dieser Zusammenschlüsse darf man nicht unterschätzen, solche Prozesse können schon auch sehr mühsam sein. Wenn der BR ein Anliegen damals nicht mitgetragen hat, war es für uns dementsprechend schwierig, weiterzukommen.

Welche Tipps würde man jungen Nachfolger:innen geben?

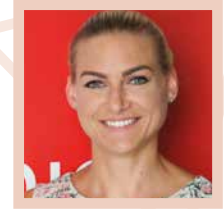
Auf alle Fälle: Nicht aufgeben! Das würde ich als Rat mitgeben. Ich habe anfangs zu oft meinen Mund gehalten, hatte vielleicht zu wenig Selbstbewusstsein, dass ich da auch wirklich aufstehe als einzige Jugendliche. Das würde ich jedenfalls einem jungen JVR mit auf den Weg geben, dass man da einfach laut sein soll und sich was trauen soll.

Was hat man aus dieser Zeit mitgenommen für das weitere Berufsleben?

Wäre ich da nicht hineingerutscht, wäre ich nicht in meinem jetzigen Beruf als Personalvertreterin tätig. Für meine aktuelle Tätigkeit habe ich von damals ganz viel mitgenommen, ich habe eigentlich so ziemlich alles gelernt in meiner Jugendarbeit, was ich jetzt in meinem Beruf brauche, weil ich jetzt einfach weiß, wie viele Mechanismen funktionieren.

Wie wird die zukünftige Bedeutung der AN-Vertretung, der Arbeitswelt generell gesehen?

Sie sind und bleiben hoffentlich wichtig. Das Miteinander kommt mittlerweile wieder mehr auf, ist mein Eindruck. Wie bei den KV-Demos, dass man sich an der Hand nimmt und gemeinsam für etwas eintritt. Allein kann man wenig ausrichten, gemeinsam oft sehr viel.



Sandra Zöhrer
Jugendvertrauensrätin a. D.

Das große Interview mit Rudolf „Rudi“ Kaske

Einer der Initiatoren der „Aktion M – Mitbestimmung für die arbeitende Jugend“, Rudi Kaske, im Gespräch mit ÖGB-Bundesjugendsekretär Philipp Ovszenik u. a. über die ersten Schritte des Jugendvertrauensrates und die Bedeutung der Arbeitnehmer:inneninteressenvertretung in der Zukunft.

Philipp Ovszenik: Wie bist du zur Gewerkschaft gekommen?

Rudi Kaske: Zur Gewerkschaft wurde ich nicht wie üblich an meinem Arbeitsort geworben, sondern eines Tages erschien der damalige Jugendsekretär der Gewerkschaft HGPD in meiner Berufsschule und warb mich zur Gewerkschaft. Besonders interessierte mich der dazugehörige Jugendklub. Dort verbrachte ich einen großen Teil meiner Freizeit, wobei es vor allem um „Wuzzeln“ (Tischfußball), Tischtennis und Freund:innen treffen ging, aber auch Schulungen und Wochenendseminare für Jugendfunktionär:innen gehörten dazu.

Was hat dich damals bewogen, als Jugendvertrauensrat zu kandidieren?

Mich haben damals zwei Umstände in meinem Hotelbetrieb dazu bewogen. Einerseits waren das die ausufernden Überstunden und der dafür gegebene Zeitausgleich stimmte einfach nicht und andererseits ist ein Thema der Zeit für uns von großer Wichtigkeit gewesen: Der Jugendkultur der 1970er-Jahre gemäß hatten die meisten meiner 60 Lehrlingskollegen (damals ausschließlich Burschen) lange Haare. Der Personalchef war streng auf die Hygienevorschriften bedacht und hat stets auf den (hauseigenen) Friseur gesetzt und ihn sogar persönlich bezahlt. Aber diese „noble Geste“ ist bei den Jugendlichen nicht gut angekommen, sondern diese Vorschrift wurde als Eingriff in die persönliche Freiheit gewertet. Nachdem ich zum Vorsitzenden des Jugendvertrauensrates gewählt wurde, trat ich in Verhandlungen mit dem Personalchef. Ein entscheidender Faktor, um dem Personalchef die Stirn bieten zu können, war hier sicher der Kündigungs- und Entlassungsschutz als Jugendvertrauensrat. Letztendlich lautete das Ergebnis der Verhandlung, dass im Küchenbereich die Lehrlinge Haarnetze tragen konnten, was allerdings im Servicebereich nicht möglich war. So

kauften die Betroffenen schlussendlich Echthaarperücken, die sie während des Servierens tragen mussten. Auf der anderen Seite wurde unsererseits ein gewisser Teil an Überstunden, die jedoch in Freizeit abgegolten worden sind, akzeptiert.

Welche Bedeutung hat die „Aktion M“ in deinem Leben eingenommen?

Zweifelsohne hat die „Aktion M“ bei mir bis heute großen Eindruck hinterlassen. Sie ist damals sogar zu einer richtigen Bewegung geworden. Ich durfte ein Mitinitiator der Kampagne sein und habe bei anderen Lehrlingen im Hotel und in der Berufsschule und sogar auf der Straße Unterschriften gesammelt. Wir haben mit dieser Aktion erreicht, dass das Jugendvertrauensrätegesetz geschaffen wurde. Und der Legende nach war ich der erste Jugendvertrauensrat Österreichs. Auf jeden Fall war ich einer der ersten im Hotel- und Gastgewerbe. Und natürlich hat sich das Inkrafttreten des Gesetzes für viele Betriebe ausgezahlt. Obwohl es da doch starken Widerstand vor allem seitens älterer Betriebsratskolleg:innen gab, die sich dadurch auf den Schlipps getreten fühlten. Im „Intercontinental“ konnte aber dank unseres fortschrittlichen Betriebsratsvorsitzenden ein Jugendvertrauensrat gewählt werden. Im Gegensatz zum Personalchef, der das Gesetz nur zähneknirschend akzeptierte.

Welchen Tipp hast du für angehende Jugendvertrauensrät:innen?

In all meinen Funktionen habe ich den „Vertrauensbegriff“ stets als wichtigstes Element angesehen. Was ich außerdem gelernt habe, ist, wenn jemand ein Anliegen an dich heranträgt, dass man der Person zunächst mal aufmerksam zuhört und gut überlegt, wie das Thema miteinander gelöst werden kann. Wenn man dazu nicht in der Lage ist, ist es entscheidend, den Rat von Expert:innen heranzuziehen. Das kann der eigene

Betriebsrat, der:die Jugendsekretär:in oder ein:e Expert:in der Arbeiterkammer sein. Zudem habe ich mir vorgenommen, mit den Kolleg:innen eine offene Kommunikation zu pflegen und nichts zu versprechen, was ich nicht halten kann. Als Jugendvertrauensratsmitglied macht man einen guten Job, wenn man für Themen, Probleme und die Interessen anderer offen ist und gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen erarbeitet sowie gegebenenfalls Dritte ins Boot holt. Das klingt zwar alles sehr unspektakulär, ist allerdings ein Schlüssel zum Erfolg für eine gelingende Interessensvertretung. Dieses ehrliche Bemühen wird in der Tat auch von den Kolleg:innen respektiert. Ein zusätzlicher wichtiger Bereich meiner Tätigkeit war im Übrigen die Kontaktaufnahme mit Jugendvertrauensrät:innen verschiedener Betriebe und auch anderer Gewerkschaften. Das war die Chance, wesentliche Themen in den Gewerkschaftsgremien anzusprechen und nach maßgeblicher Überzeugungsarbeit überbetriebliche Maßnahmen umsetzen zu können.

Welche Bedeutung wird die Arbeitnehmer:inneninteressenvertretung zukünftig haben?

Interessensvertretungen wie ÖGB und Arbeiterkammer sind für die Arbeitnehmer:innen lebenswichtig. Natürlich haben sich auf der einen Seite die Herausforderungen mit der Digitalisierung und dem Klimawandel für die Interessensvertretungen geändert, aber auch auf der anderen Seite für die Arbeitnehmer:innen. Manche Menschen glauben, dass sie es sich selbst richten können und sie keine Lohnabhängigen mehr sind, doch das stimmt nicht. Wenn es ums Geld geht, braucht es die Gewerkschaften beim Verhandeln von Kollektivverträgen. Wenn es um arbeits- und sozialrechtliche Themen geht, braucht es die Arbeiterkammer mit ihrer Expertise. Arbeitnehmer:inneninteressenvertretung wird mindestens genauso ihre Berechtigung haben wie in der Vergangenheit, wenn nicht sogar mehr. Denn bis heute hat sich das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen nicht verändert und folglich sind ÖGB und Arbeiterkammer unverzichtbar, auch wenn die Themen und Inhalte andere sind.

Was wünschst du den Jugendvertrauensräten in den nächsten 50 Jahren?

Ich wünsche mir, dass die Jugendvertrauensräte ihre Potenziale voll entfalten und sie sich weiterentwickeln können. Mit der angekündigten Abschaffung des Jugendvertrauensrates 2017 wollte die schwarz-blaue Bundesregierung die

Arbeitnehmer:inneninteressenvertretung aushöhlen und auf Sicht gesehen nicht nur schwächen, sondern zerstören. Ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass es der beste Weg ist, wenn Jugendliche ihre Anliegen selbst in die Hand nehmen, denn sie wissen aus der Praxis heraus, wo der Schuh drückt, und was benötigt wird, um ihre Interessen bestmöglich vertreten zu können. Außerdem wünsche ich mir, dass es zukünftig mehr Betriebe gibt, die einen Jugendvertrauensrat haben. Dazu benötigt es auch Überzeugungsarbeit in der eigenen Organisation. Denn eines ist klar: Die Jugendvertrauensrät:innen machen die Interessenspolitik für die Arbeitnehmer:innen in der Zukunft.

Zur Person

Rudi Kaske

Geboren: 22. Mai 1955 in Wien

Jugend und Ausbildung: Lehre zum Koch im Hotel Intercontinental und Jugendvertrauensrat
Laufbahn in der Gewerkschaft: Jugendsekretär, Zentralsekretär, Vorsitzender der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPS) und der Gewerkschaft vida sowie Präsident der AK Wien und Präsident der Bundesarbeitskammer

Politik: Mitglied des österreichischen Bundesrats und seit November 2020 Abgeordneter zum Wiener Landtag bzw. Mitglied des Wiener Gemeinderates



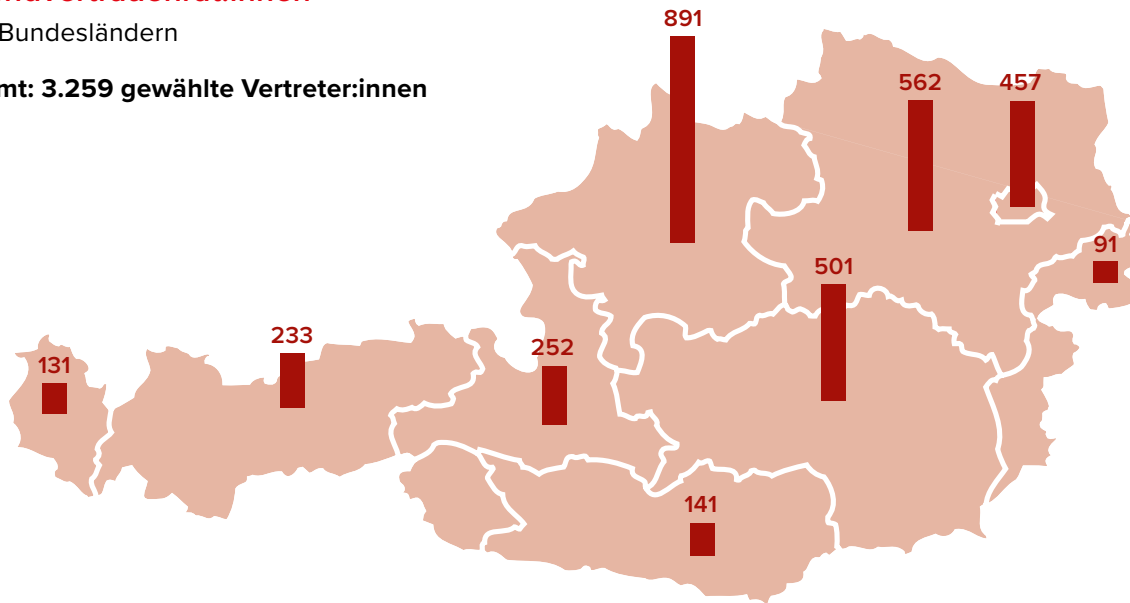
Aufnahme von Rudi Kaske und Philipp Ovszenik nach ihrem Gespräch am 2. Jänner 2023 in Wien

Zahlen, Daten, Fakten

Jugendvertrauensrät:innen

nach Bundesländern

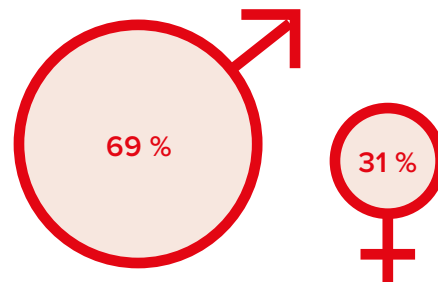
Gesamt: 3.259 gewählte Vertreter:innen



Durchschnittsalter

der Jugendvertrauensrät:innen

 **20,81 Jahre**



Jugendvertrauensrät:innen

nach Geschlecht

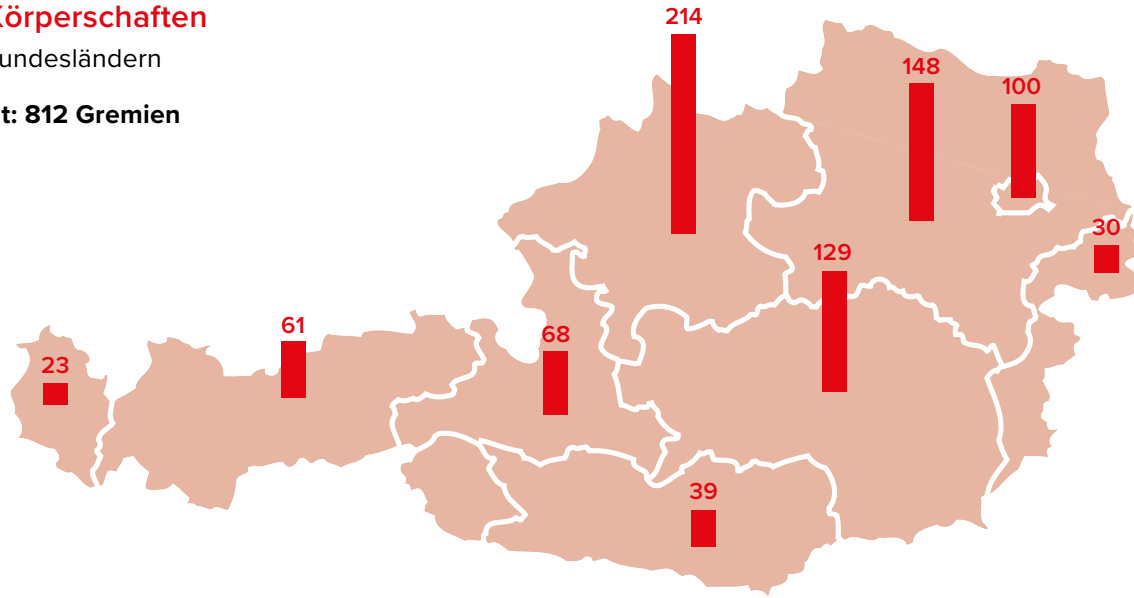
Gesamt: 3.259 gewählte Vertreter:innen

Von insgesamt 3.259 Jugendvertrauensrät:innen sind 2.240 Männer und 1.019 Frauen.

JVR-Körperschaften

nach Bundesländern

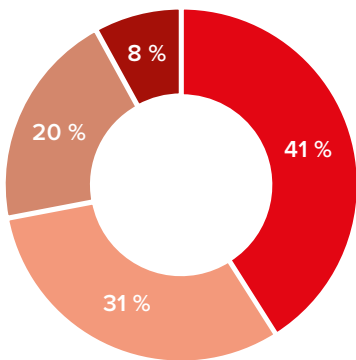
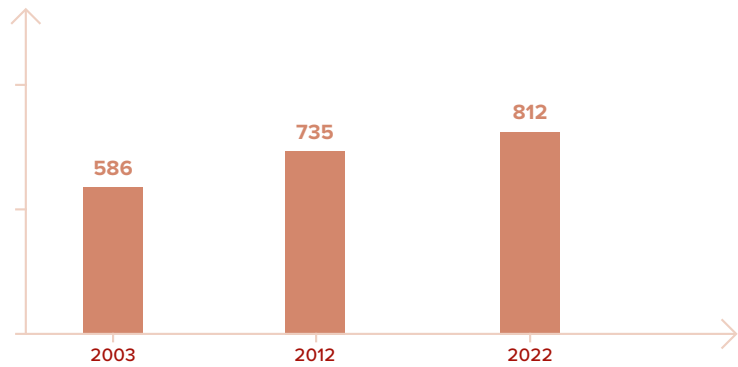
Gesamt: 812 Gremien



Positive Entwicklung der JVR-Körperschaften im Jahresvergleich

im Jahresvergleich

Vor 2003 sind im System keine Daten erfasst.



Aufteilung der 812 JVR-Körperschaften nach Gruppen

- Arbeiter-Jugendvertrauensrat: 335 Gremien
- Gemeinsamer Jugendvertrauensrat: 249 Gremien
- Angestellten-Jugendvertrauensrat: 162 Gremien
- Vertrauensrat (BAG): 66 Gremien

Quo vadis Jugendvertrauensrat: Herausforderungen für die zukünftige JVR-Arbeit

Die Veränderungen der Arbeitswelt machen auch nicht vor den Jugendvertrauensrät:innen halt. Die einschneidenden Veränderungen der letzten Jahre durch die vielfältigen Krisen, aber auch schleichende gesellschaftliche Umbrüche in den letzten 50 Jahren bedeuten für einen zukunftsfiten Jugendvertrauensrat einige große Herausforderungen. Im Wesentlichen kristallisieren sich sechs Punkte heraus, die sich über notwendige interne Veränderungen bis hin zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erstrecken, auf die die Arbeit der Jugendvertrauensrät:innen in Zukunft (noch mehr) eingehen muss.

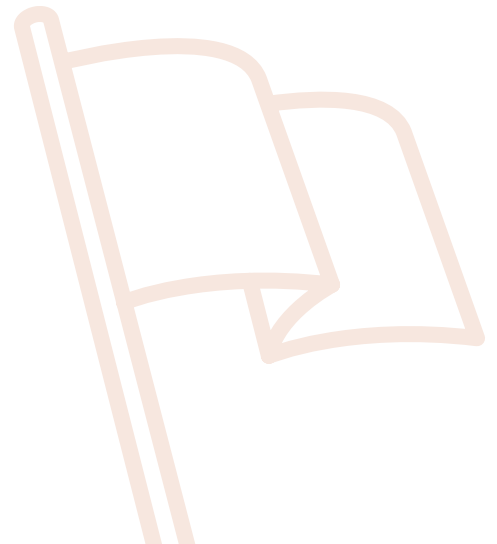
Anhebung des Wahlalters für JVR

Viele Punkte sprechen für die Anhebung des Wahlalters. Der wohl wichtigste und ausschlaggebende Punkt ist die Veränderung in der Altersstruktur von Lehrlingen. Viele junge Menschen treten später ins Arbeitsleben ein – durch Ablegen der Matura vor Eintritt in den Lehrbetrieb sind Lehrlinge bei Berufsstart älter als noch vor einigen Jahren. Oftmals fängt man erst in einem Betrieb an zu arbeiten, wo man entweder bald aus der wahlberechtigten Gruppe ausscheidet bzw. bereits zu Beginn gar nicht mehr dabei ist. Somit fehlt aber der notwendige Kontaktpunkt auf Augenhöhe.

Diversität im JVR

Innerhalb der strukturellen Zusammensetzung eines JVR sollte darauf geschaut werden, so viele gesellschaftliche Schichten im Betrieb abbilden zu können wie möglich. Ein großer Aufholungspunkt insgesamt in der Arbeitnehmer:innenvertretung ist die Gruppe der Migrant:innen. Diese größer werdende Gruppe unter Arbeitnehmer:innen findet sich kaum in betrieblichen Vertretungen wieder. Hier wäre es wichtig, schon früh viele Multiplikator:innen zu schaffen. Diese Gruppe ist der Arbeitnehmer:innenvertretung im Grundgedanken sehr zugetan, kennt sie aber oftmals nicht.

Eine weitere sehr wichtige Gruppe, auf die ein zusätzlicher Fokus gelegt werden muss, sind Frauen: Sie sollen zur JVR-Tätigkeit motiviert werden, um ihnen den Zugang zur Arbeitnehmer:innenvertretung zu erleichtern.



Steigende Arbeitsbelastung

Viel Arbeit wird auf den Schultern junger Arbeitnehmer:innen abgeladen. Von ihnen wird oft viel gefordert und gleichzeitig werden sie oft schlecht dafür bezahlt. Dennoch fehlen, wie in der Arbeitswelt insgesamt, junge Arbeitskräfte (laut AMS gibt es österreichweit rund 7 000 weniger Lehrstellenbewerber:innen als offen gemeldete Stellen, Jänner 2022). Die Babyboomer-Generation wird in ein paar Jahren komplett vom Arbeitsmarkt verschwinden und auch hier eine große Lücke an erforderlicher Arbeitskraft hinterlassen. Der JVR wird hier eine immens wichtige Rolle spielen, um einerseits die Jugend über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und andererseits, um schlechte Arbeitsbedingungen von der kommenden Generation abzuwenden.

Generationenkonflikte

In der heutigen Arbeitswelt treffen vier Generationen aufeinander, die sehr diverse Einstellungen zum Arbeiten haben: Welchen Sinn sieht man in der Arbeit, wie sehr möchte man sich engagieren, in welcher Relation stehen Arbeit und Freizeit zueinander etc. Diese unterschiedlichen Wertevorstellungen können in der Zusammenarbeit zu Konflikten führen. Umso wichtiger ist eine starke Stimme für junge Arbeitnehmer:innen, um ihren Anliegen im generationalen Miteinander ausreichend Raum zu geben.

Vergangene, bestehende und kommende Krisen

Egal ob es die Pandemie, die Inflation oder die Klimakrise bzw. andere Ereignisse sind bzw. sein werden – junge Menschen stehen selten auf der Gewinnerseite dieser Krisen. Sei es in der Pandemie, wo durch die Distanz der Einstieg ins Arbeitsleben stark erschwert wurde bzw. durch bleibende Veränderungen einfach ein anderer ist. Sei es durch die starke Inflation, aber auch schon die steigenden Wohnkosten der letzten 10 Jahre. Oder durch die kommende klimatische Veränderung und ihre noch teilweise unabsehbaren Folgen für die Arbeitswelt.

Steigende Akademisierung

Der Trend geht immer mehr zu Matura und einem anschließenden Studium. Deshalb bleiben viele Lehrstellen frei. Eine Stärkung des Images der Lehre mit Matura in der Arbeitszeit, die einem einerseits eine Berufsausbildung und andererseits eine mögliche akademische Weiterbildung bietet, könnte an diesen Trend anschließen und gleichzeitig die Lehre wieder attraktiver machen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass diese vielfältigen Herausforderungen zunehmend Ressourcen und Kraft benötigen. Die Tätigkeit der Jugendvertrauensrät:innen wird komplexer und deshalb braucht es gerade für junge Menschen mehr Unterstützung für diese wichtige Arbeit – sei es durch die Arbeitgeber:innen oder die Politik.

Mit dieser Unterstützung und Anpassungen an die neuen und zukünftigen Gegebenheiten können Jugendvertrauensrät:innen auch in den nächsten 50 Jahren ein wichtiger Bestandteil in der Arbeitnehmer:innenvertretung sein bzw. wahrscheinlich ein noch größerer Baustein werden.



„In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist folgendes Organ zu bilden: der Jugendvertrauensrat.“

– § 123 (1) Ziffer 3 Arbeitsverfassungsgesetz

„Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen.“

– § 129 (1) Satz 1 Arbeitsverfassungsgesetz

„Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 Abs. 3 hat jedes Mitglied des Jugendvertrauensrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zur Dauer von zwei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode.“

– § 130 (1) Satz 1 Arbeitsverfassungsgesetz

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Die Arbeiterkammer fordert Politische Bildung als eigenes Schulfach in allen Schultypen und den Ausbau der Mitbestimmung der SchülerInnen. Lehrlinge und junge ArbeitnehmerInnen müssen weiterhin das Recht auf einen Jugendvertrauensrat haben.

Damals. Heute. Für immer.



© Thomas Feuerstein, Faust (Fist), Körperloses Organ I, 2005, Foto: Pixelstorm



[WIEN.ARBEITERKAMMER.AT](https://www.wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

