



Checkliste

E-LEARNING

IM BETRIEB

**Für Betriebsrätinnen
und Betriebsräte**

**Zur Analyse der Ist-Situation
und Identifikation von etwaigen
Verbesserungsmöglichkeiten**

AK NIEDER
ÖSTERREICH

LIEBE KOLLEGIN! LIEBER KOLLEGE!

Diese Checkliste ist ein Unterstützungsangebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte bezüglich einer arbeitnehmer:innenfreundlichen Umsetzung von E-Learning im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Die Checkliste ist unterteilt in zwei Abschnitte:

- Teil 1 widmet sich der Fragestellung, ob eine spezielle Betriebsvereinbarung zum Thema E-Learning (zwingend) notwendig oder sinnvoll ist.
- In Teil 2 haben wir jene Aspekte bzw. Faktoren aufgelistet, die für eine arbeitnehmer:innenfreundliche Umsetzung von E-Learning im Betrieb besonders zu beachten sind.

Grundlage für diese Checkliste sind die Ergebnisse unserer AK-Studie „**Berufsbezogenes E-Learning inmitten der Covid-19-Pandemie**“, die im März 2023 veröffentlicht wurde.



Nähere Details
dazu gibt es unter
[noe.arbeiterkammer.at/
elearning](https://noe.arbeiterkammer.at/elearning)

Autor:innen:

Christoph Tanzer, BA MSSc
Mag.^a Doris Rauscher-Kalod
alle AK Niederösterreich

Stand: April 2023

TEIL 1

Betriebsvereinbarung E-Learning – Pflicht oder Kür?

Bitte ankreuzen, wo Handlungsbedarf besteht!

1. Was geregelt werden muss:

- Können die angewendeten Systeme auch als Kontrollmaßnahmen genutzt werden, die die Menschenwürde berühren?
- Werden Daten der Arbeitnehmer:innen EDV-technisch erfasst, die über allgemeine Angaben zur Person hinausgehen oder Mitarbeiter:innenbeurteilungssysteme damit eingerichtet?

Näheres dazu in den Erläuterungen ab Seite 3.



Wenn mindestens eine Frage mit „Ja“ beantwortet werden kann, dann muss eine notwendige Betriebsvereinbarung dazu errichtet werden.

2. Was geregelt werden kann:

- Gibt es – abgesehen von den oben, unter Punkt 1 angeführten Datenschutzbelangen – trotzdem einen Regelungsbedarf betreffend die Umsetzung von E-Learning im Betrieb, weil es immer wieder zu Problemen und/oder Beschwerden kommt?
- Soll die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (speziell auch zu E-Learning) sichergestellt und entsprechend geregelt werden? Soll dabei ein Beratungsrecht oder Zustimmungsrecht verankert werden?
- Sollen einzelne wichtige, förderliche Aspekte zur konkreten Umsetzung der betrieblichen E-Learning-Schulungsangebote wie z.B. Arbeitszeit, Finanzierung, technische Ausstattung (mehr dazu siehe Checkliste – Teil 2) geregelt werden?

Näheres dazu in den Erläuterungen ab Seite 3.



Wenn mindestens eine Frage mit „Ja“ beantwortet werden kann, dann kann mit dem Dienstgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen werden.

Nähere Erläuterungen zu Betriebsvereinbarung E-Learning

Betriebsvereinbarungen zum Thema E-Learning sind ein sehr neues Thema für die Betriebsratskörperschaften. So neu, dass es auch noch keine Entsprechung in einem eigenen Tatbestand des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) gibt. Immer dann jedoch, wenn EDV im Spiel ist, ist jedenfalls darüber nachzudenken, inwiefern hier auch andere Tatbestände des ArbVG hineinspielen.

Grundsätzlich können Betriebsvereinbarungen nur über die Rechte von Betriebsrätinnen und Betriebsräte errichtet werden.



Der Nutzen bzw. Mehrwert einer separaten Betriebsvereinbarung zum Thema E-Learning bestünde darin, die diesbezügliche Mitwirkung des Betriebsrates festzulegen, aber auch sonstige Grundzüge und Rahmenbedingungen für die Anwendung bzw. Umsetzung von E-Learning im Betrieb zu normieren.

Drei betriebliche Regelungsvarianten zu E-Learning in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sind vorstellbar:

1. Eine notwendige Betriebsvereinbarung:

Da E-Learning zwangsläufig den Einsatz digitaler Technik voraussetzt, ist zu klären, inwiefern die angewendeten Systeme auch als Kontrollmaßnahme genutzt werden können, die die Menschenwürde berühren. In diesem Fall ist nach § 96 Abs 1 Zif. 3 ArbVG eine notwendige Betriebsvereinbarung darüber zu errichten. Ohne Zustimmung des Betriebsrates ist hier die Anwendung der Systeme nicht möglich.

Höchstwahrscheinlich ist aber auch, dass §§ 96a Abs 1 Zif. 1 und 2 ArbVG anzuwenden sind, wenn EDV-technisch Daten der Arbeitnehmer:innen erfasst werden, die über allgemeine Angaben zur Person hinausgehen oder Mitarbeiter:innenbeurteilungssysteme damit eingerichtet werden sollen. In beiden Fällen kann die notwendige Zustimmung des Betriebsrates durch die Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeitsgericht ersetzt werden.

2. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung:

Geht es hingegen darum, die Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen zu regeln, so spricht man grundsätzlich von einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Wenn es hier zu einem Abschluss kommen kann, können darin aber auch nähere Regelungen, wie die Definition der teilnehmenden Mitarbeiter:innen oder die konkrete Ausgestaltung der Schulungsangebote (siehe Checkliste – Teil 2) darin festgeschrieben werden.

Betreffend die Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können gemäß §§ 97 Abs 1 Zif. 5 bzw. Abs 2 ArbVG sowohl der Dienstgeber als auch der Betriebsrat – sofern keine Einigung zustande kommt – bei Gericht die Durchsetzung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung erzwingen, wenn dem Antrag bei der Schlichtungsstelle entsprochen wird.

3. Eine „freie Betriebsvereinbarung“:

Sind gewünschte E-Learning-Regelungen keinem Tatbestand des ArbVG zuzuordnen, dann bliebe nur noch die Möglichkeit einer sogenannten „freien Betriebsvereinbarung“. Dabei handelt es sich allerdings um KEINE (wirkliche) Betriebsvereinbarung, sondern im Regelfall um Klauseln im Arbeitsvertrag der einzelnen Arbeitnehmer:innen.



Vorsicht: Eine Änderung dieser „freien Betriebsvereinbarung“ ist aber nicht selbstverständlich wieder Teil des Arbeitsvertrages. Einer grundsätzlichen Datenschutzüberprüfung nach den bestehenden Gesetzen muss die Regelung ohnedies auch standhalten.

Wichtig zu beachten:

Im Regelfall ist in einer praktikablen Betriebsvereinbarung zum Thema E-Learning zu beachten, dass jede einzelne Bestimmung der Betriebsvereinbarung – wie oben erwähnt – rechtlich unterschiedlich zu bewerten ist. Wenn für Betriebsinhaber und Betriebsrat alles klar ist und sich alle Beteiligten an die Abmachungen halten, wird es kein Problem geben. Wenn jedoch die Betriebsvereinbarung gekündigt wird, wenn es Streitigkeiten um einzelne Punkte gibt, wenn einzelne Mitarbeiter:innen manche Punkte nicht befolgen wollen, wenn eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden soll etc., dann kann dies eine schwierige und meist unbefriedigende rechtliche Nachbearbeitung über die Wirkung auf die einzelnen Arbeitnehmer:innen zur Folge haben.



Deshalb vor Errichtung einer Betriebsvereinbarung unbedingt mit der zuständigen Fachgewerkschaft oder dem ÖGB-Regionalsekretariat Kontakt aufnehmen!

TEIL 2

Worauf bei der Umsetzung von E-Learning im Betrieb besonders zu achten ist

Bitte ankreuzen, wo Handlungsbedarf besteht!

Erläuterungen zu den einzelnen Punkten sind auf den nächsten Seiten zu finden.

- Technische Infrastruktur bzw. Ausstattung** – Bereitstellung von Hard- und Software?
.....
- E-Learning in der bezahlten Arbeitszeit** – Für jede/n garantiert?
.....
- Störungsfreie E-Learning-Teilnahme** – „Schutz“ vor Störungen bzw. Ablenkungen?
.....
- Datenschutz** – Datensammlung zur Überwachung und/oder Kontrolle?
.....
- Diskriminierungsfreie E-Learning-Teilnahme** – Gleiche Teilnahmechancen für alle?
.....
- E-Learning-Anteil in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung** – Zu viel? Zu wenig?
.....
- E-Learning im Home-Office** – Ausbaumöglichkeiten?
.....
- Finanzierung von E-Learning-Teilnahmen** – Zahlt der Dienstgeber?
.....
- Technischer Support seitens des Betriebes** – Wer hilft bei Fragen/Problemen?
.....
- Unterlagen zu E-Learning-Kursen und -Programmen** – Vorhanden? Qualität?
.....
- Förderung des Erwerbs von digitalen Mindestkompetenzen** –
Existieren Vorkenntnisse?
.....
- Zu E-Learning passende Bildungsinhalte** – Themen für E-Learning
(überhaupt) geeignet?
.....
- Einbettung in den Arbeitsprozess** – E-Learning gut in den Arbeitsalltag integrierbar?
.....
- Einbindung der Belegschaft in die Erstellung von E-Learning-Angeboten** –
Gibt es diese?
.....

Nähere Erläuterungen zur Umsetzung von E-Learning

■ Technische Infrastruktur bzw. Ausstattung

Leitfragen:

Stehen (mobile) technische Geräte mit einer entsprechenden Ausstattung (Kamera, Lautsprecher, Kopfhörer etc.) für alle Beschäftigungsgruppen innerhalb eines Betriebes zur Verfügung? Wie könnte die Zurverfügungstellung von Hard- und Software geregelt werden?

Zusatz-Info:

Insbesondere im Produktions- bzw. Handwerksbereich gilt dies als eine Herausforderung, da nicht alle Beschäftigten über Notebooks oder Computer als Arbeitsgeräte verfügen. Auch das ausschließliche Vorhandensein von stationären, nicht-mobilen Geräten kann aufgrund mangelnder örtlicher Flexibilität auf die E-Learning-Teilnahme einschränkend wirken. Das Zur-Verfügungstellen von innerbetrieblichen „Leihgeräten“ könnte ein Ansatzpunkt sein.

■ E-Learning in der bezahlten Arbeitszeit

Leitfragen:

Ist die Inanspruchnahme von E-Learning für alle Mitarbeiter:innen (garantiert) in der bezahlten Arbeitszeit möglich? Wodurch wird gewährleistet, dass die Beschäftigten neben ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben den nötigen zeitlichen „Freiraum“ zugestanden bekommen, um E-Learning innerhalb der Arbeitszeit absolvieren zu können?

Zusatz-Info:

Bei E-Learning besteht die Gefahr, dass Beschäftigte die Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund von zu hoher Arbeitsbelastung, Zeitdruck etc. (notgedrungen) in der Freizeit absolvieren (müssen). Klare, transparente Regelungen dazu hinsichtlich Arbeitszeitaufzeichnung usw. garantieren, dass die Arbeitnehmer:innen ihre Weiterbildungszeiten mit Sicherheit auch bezahlt bekommen.

■ Störungsfreie E-Learning-Teilnahme

Leitfrage:

Wie wird (räumlich und organisatorisch) gewährleistet, dass die Mitarbeiter:innen ungestört und in ruhiger Umgebung an E-Learning teilnehmen können?

Zusatz-Info:

Für den Lernerfolg sind eine ruhige Lernumgebung im Betrieb bzw. in Arbeitsplatznähe sowie eine Teilnahme ohne Störungen bzw. Ablenkungen äußerst wichtig. Im Produktions- bzw. Handwerksbereich, aber auch in Großraumbüros sind diese Bedingungen häufig nicht erfüllt. Hier sind kreative, maßgeschneiderte „räumliche“ Lösungen seitens der Betriebe wie die Einrichtung spezieller Lernräume oder von akustisch abgeschotteten „Learning Corners“ von Vorteil. Klare „Abwesenheitsregelungen“, die eine störungsfreie Teilnahme ermöglichen, wirken hier ebenfalls begünstigend.

■ Datenschutz

Leitfrage:

Werden bei der Anwendung von E-Learning in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung Daten gesammelt, mit denen die Mitarbeiter:innen überwacht und/oder kontrolliert werden können?

Zusatz-Info:

E-Learning-Programme bzw. -Technologien erlauben zumeist eine sehr detaillierte Aufzeichnung der Bildungsaktivitäten der einzelnen Mitarbeiter:innen. So ist es zum Beispiel technisch leicht nachvollziehbar, wann die jeweiligen Personen wo und wie lange „bildungsaktiv“ waren und welche (Detail-)„Erfolge“ sie dabei erzielt haben. Weil derartige Daten zum Nachteil der Beschäftigten weiterverwendet werden können, genießen sie hohen Schutzcharakter und haben deshalb u.U. auch die verpflichtende Errichtung einer (notwendigen) Betriebsvereinbarung zur Folge.

Näheres dazu im Teil 1 der Checkliste.

■ Diskriminierungsfreie E-Learning-Teilnahme

Leitfragen:

Haben alle Angehörigen einer bestimmten Beschäftigtengruppe (z.B. Büroangestellte, Arbeiter:innen im Schichtbetrieb) die gleichen Chancen an betrieblichen E-Learning-Angeboten teilzunehmen oder sind manche in ihren Zugangsmöglichkeiten zu E-Learning (bedeutend) schlechter gestellt?

Zusatz-Info:

Aus unserer AK-Studie geht hervor, dass beispielsweise bei Frauen und Teilzeitbeschäftigten im Vergleich häufig schlechtere betriebliche Rahmenbedingungen für E-Learning vorherrschen. Sie sind u.a. in Sachen Finanzierung und technischer Ausstattung klar benachteiligt. Durch das österreichische Gleichbehandlungsgesetz ist Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten – und das gilt auch bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.

■ E-Learning-Anteil in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Leitfragen:

Wie hoch ist der Anteil an „reinem“ E-Learning innerhalb des betrieblichen Aus- und Bildungsangebots? Wird dem weit verbreiteten Wunsch der Beschäftigten, sich nicht nur online/digital weiterbilden zu wollen, Rechnung getragen? Gibt es aus Kostengründen möglicherweise einen deutlich erkennbaren Trend, vielleicht sogar Zwang, dass die Mitarbeiter:innen – mangels Alternativen – E-Learning in Anspruch nehmen müssen?

Zusatz-Info:

Ein Teil der Arbeitnehmer:innen lehnt E-Learning noch immer kategorisch ab. Bei „reinem“ E-Learning wird zudem vielfach der soziale Aspekt des Lernens vermisst. Wie unsere AK-Studie bestätigt, wünscht sich eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten in Sachen E-Learning Bildungsmaßnahmen, bei denen sich Online- und Präsenzeinheiten abwechseln („Blended-Learning“). Dieser Wunsch nach Ausgewogenheit und Wahlfreiheit sollte bei der Planung bzw. Umsetzung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen dringend berücksichtigt werden.

■ E-Learning im Home-Office

Leitfragen: Gibt es für die Mitarbeiter:innen – generell oder im Anlassfall – die Möglichkeit im Homeoffice an E-Learning teilnehmen zu können? Wie wird die erforderliche technische Infrastruktur dafür bereitgestellt?

Zusatz-Info:

Homeoffice erleichtert vielen Beschäftigten an E-Learning teilzunehmen. Homeoffice kann auch für eine störungsfreie Lernumgebung sorgen. Allerdings ist nicht in allen Berufsbereichen die dauerhafte Einrichtung von Homeoffice möglich bzw. vorgesehen. Hier könnte eine mobile, technische Infrastruktur (Notebooks, Tablets) eine Teilnahme an E-Learning im Homeoffice („Weiterbildung als Anlass“) ermöglichen.

■ Finanzierung von E-Learning-Teilnahmen

Leitfragen:

Wird die Teilnahme an E-Learning-Angeboten vom Betrieb bezahlt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Gibt es dazu klare, nachvollziehbare Regelungen, die eine Schlechterstellung von bestimmten Personengruppen verhindern helfen?

Zusatz-Info:

Unsere AK-Studie zeigt, dass nach wie vor rund 20 % der Beschäftigten ihre letzte berufsbezogene E-Learning-Teilnahme teilweise oder zur Gänze selbst bezahlen mussten. Besonders nachteilig auf die Weiterbildungsbereitschaft wirkt sich dies bei jenen Arbeitnehmer:innen aus, die ohnehin wenig(er) verdienen. Verschriftlichte transparente Regelungen im Betrieb, welche Art von E-Learning-Angeboten (in Bezug auf Kosten, Dauer, Häufigkeit, Qualitätsanforderungen und Bildungsinhalt) finanziert wird, schaffen Fairness und Klarheit für die gesamte Belegschaft.

■ Technischer Support seitens des Betriebes

Leitfragen:

Werden die Mitarbeiter:innen bei (akut auftretenden) technischen Problemen von speziell dafür zuständigen Kolleg:innen bzw. Unternehmenseinheiten unterstützt? Gibt es Einschulungsmaßnahmen (z.B. Tutorials etc.) in Bezug auf die verwendeten E-Learning-Programme?

Zusatz-Info:

Beschäftigte sind im Zuge von E-Learning oftmals „mit der Technik“ überfordert. Hilfreich sind dabei vorhandene (personelle sowie technische) Unterstützungsstrukturen, um die weiterführende Teilnahme bei Problemen zu unterstützen und technisch bedingte Abbrüche zu verhindern. Auch spezielle Einschulungen bzw. Tutorials können Lernenden eine wichtige Unterstützung geben, insbesondere Personen mit geringeren digitalen Kompetenzen.

■ Unterlagen zu E-Learning-Kursen und -Programmen

Leitfragen:

Werden die Teilnehmer:innen an betrieblichen E-Learning-Angeboten im Vorfeld, aber auch im Nachhinein mit allen relevanten Informationen (zum Bildungsinhalt, zur Technik etc.) versorgt? Wer ist dafür zuständig? Sind dabei spezielle Kriterien zu berücksichtigen?

Zusatz-Info:

Gut aufbereitete, zeitgerechte Vorab-Informationen sind die Voraussetzung für eine gelungene Durchführung von E-Learning-Angeboten. Insbesondere dann, wenn E-Learning im Betrieb noch nicht so etabliert ist. Sie können helfen, Ängste und Vorbehalte abzubauen. Die Mitarbeiter:innen werden dabei im Idealfall auch über technische Anforderungen informiert und können sich deshalb bei Bedarf noch vor Start der E-Learning-Teilnahme Unterstützung suchen. Eine qualitätsgesicherte Bereitstellung von Kursunterlagen im Nachhinein ermöglicht die Verfestigung des Gelernten und kann – wenn gewünscht und hilfreich – auch ausgedrückt werden.

■ Förderung des Erwerbs von digitalen Mindestkompetenzen

Leitfragen:

Verfügen alle Mitarbeiter:innen über digitale Anwendungskompetenzen, die für die Teilnahme an E-Learning notwendig sind? Wie können Kolleg:innen intern geschult werden, damit mangelnde EDV-Kenntnisse künftig kein Hinderungsgrund mehr sind, um an E-Learning-Angeboten teilzunehmen?

Zusatz-Info:

Als Grundvoraussetzung für die Inanspruchnahme von E-Learning-Angeboten braucht die jeweilige Person ein Mindestmaß an Kompetenzen. Dazu zählt das Wissen um grundlegende Bedienschritte auf dem jeweiligen digitalen Endgerät, welches für das jeweilige E-Learning-Angebot erforderlich ist. Für jene Gruppen, welche nicht über die erforderlichen digitalen Kompetenzen verfügen (v.a. überproportional häufig ältere Arbeitnehmer:innen, Beschäftigte im Produktions- und Handwerksbereich) sollten von betrieblicher Seite entsprechende Unterstützungsangebote bereitgestellt werden.

■ Zu E-Learning passende Bildungsinhalte

Leitfragen:

Wird beim Einsatz von E-Learning bewusst darauf geachtet, ob der jeweilige Bildungsinhalt tatsächlich auch „E-Learning-tauglich“ ist? Wie kann gewährleistet werden, dass bei der Entscheidung für oder gegen E-Learning besonders berücksichtigt wird, auf welche Art und Weise der jeweilige Bildungsinhalt am besten vermittelt werden kann?

Zusatz-Info:

E-Learning eignet sich besonders für alle inhaltlichen Themenfelder, bei denen die (theoretische) Wissensvermittlung im Vordergrund steht (z.B. neue Entwicklungen, Aktualisierung). Für die Entwicklung von beruflichen Fertigkeiten (insbesondere bei handwerklichen, haptischen Lernprozessen) wird E-Learning eine geringere Praktikabilität zugeschrieben.

■ Einbettung in den Arbeitsprozess

Leitfrage:

Sind die angebotenen E-Learning-Kurse in Bezug auf die zeitliche Lage, Dauer und Abfolge gut in den Arbeitsprozess der Mitarbeiter:innen integrierbar?

Zusatz-Info:

Auch E-Learning erfordert – wie Qualifizierungsmaßnahmen allgemein – eine gut abgestimmte Planung im Hinblick auf die zeitliche Vereinbarkeit mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen der Beschäftigten. Verschiedene Formate von E-Learning (z.B. Micro-Learning, Web-based-Training) ermöglichen die flexible Integration von digitalem Lernen in den Arbeitsprozess und erhöhen dadurch die Teilnahmewahrscheinlichkeit auf Seiten der Arbeitnehmer:innen.

■ Einbindung der Belegschaft in die Erstellung von E-Learning-Angeboten

Leitfragen:

Welche Instrumente und Prozesse gibt es im Betrieb, um die Wünsche und Bedürfnisse der Belegschaft betreffend E-Learning regelmäßig zu erheben und diese bei der Planung und Umsetzung von E-Learning-Angeboten entsprechend berücksichtigen zu können?

Zusatz-Info:

Kennzeichen einer positiv ausgeprägten Weiterbildungskultur im Betrieb ist die Tatsache, dass Beschäftigte eigene Weiterbildungswünsche einbringen können und/oder Weiterbildungsbedarfe systematisch erhoben werden. Ist dies der Fall, steigert dies die allgemeine Zufriedenheit mit den besuchten E-Learning-Angeboten und zugleich die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnehmer:innen das Gelernte besser aufnehmen und in ihre Tätigkeit einbringen können.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 – 16 Uhr
Freitag 8 – 12 Uhr

BERATUNGSSTELLEN

DW

Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 – 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plößlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederoesterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederoesterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Broschüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2023