

AK Aktuell

DAS INFOSERVICE DER AK FÜR BETRIEBSRÄTE & BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETER & PERSONALVERTRETERINNEN
NR 05 | 2021



Starthilfe für Lehrlinge

Das AK Angebot „Kann Was!“ hilft Jugendlichen beim Weiterkommen im Beruf

Forderung: Armut abschaffen! [SEITE 4](#)

Long Covid: Mehr Unterstützung für PatientInnen [SEITE 6](#)

ATX-Unternehmen: Managergagen bleiben hoch [SEITE 10](#)

AK-Digifonds: Jetzt Projekt einreichen! [SEITE 12](#)

ÖGB





Ratgeber

Dein Recht als Lehrling
50 häufig gestellte Fragen

Bestellen oder herunterladen unter:
www.tinyurl.com/Lehrlingsrechte



Fotos © Martina Fassler

Den Durchblick erlangt man schneller, wenn es Unterstützung gibt. Darüber sind sich die AK-Lehrlinge Michael und Gözde mit Karmen und Roland aus dem Betriebsratsteam einig.

Starthilfe für Lehrlinge

Der Beginn einer Lehre ist für die meisten Lehrlinge ganz schön aufregend. Wer, wenn nicht Betriebsrat und Jugendvertrauensrat, können da Orientierung geben?

Von **Martina Fassler**

Was muss im Lehrvertrag stehen? Wie viel Geld bekomme ich in meinem Lehrberuf? Wird auch die Zeit, die man als Lehrling in der Berufsschule verbringt, auf die Arbeitszeit angerechnet? Manche Fragen können die „Neuen“ wahrscheinlich schon bei Beginn der Lehre selbst beantworten. Aber immer wieder tauchen im Alltag neue Fragen auf. Stimmt, der oder die AusbilderIn ist dafür verantwortlich, dass die Lehrlinge im Betrieb tatsächlich die entsprechende Ausbildung erhalten. Gerade beim Einleben in den Betrieb kommt aber auch dem Betriebsrat und dem Jugendvertrauensrat eine wesentliche Rolle zu.

Guter Rat ist nicht teuer

Als Schnittstelle zwischen Belegschaft und Chefetage können Betriebsrat und Jugend-

vertrauensrat Unklarheiten beseitigen, Sprachrohr sein und beim Lösen von Problemen helfen. Die AK Bildungsabteilung hat einen Ratgeber mit 50 häufig gestellten Fragen zusammengestellt, die Lehrlinge bewegen. Bestellen Sie kostenlos die Broschüre in ausreichender Zahl bei uns oder laden Sie das pdf zur Weitergabe an „Ihre“ Lehrlinge herunter. Denn wer den Durchblick hat, welche Rechte und welche Pflichten eine Lehre mit sich bringen, kommt besser durch die Lehrzeit. ▣



Martina Fassler
ist Mitarbeiterin des Bereichs
Information der AK Wien

Können gibt Selbstsicherheit



Tipp

Sieben Schritte zur Mitbestimmung

Seit beinahe 50 Jahren haben Jugendliche das Recht, ihre eigene Vertretung zu wählen, den Jugendvertrauensrat. Dennoch gibt es viele Betriebe, wo zwar die Voraussetzungen erfüllt sind, also dauernd mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, es aber keinen Jugendvertrauensrat gibt. Ermutigen Sie Ihre Lehrlinge einen Jugendvertrauensrat zu gründen.

Denn wir alle wissen: Mitreden ist immer besser als das auslöffeln, was uns andere eingebrockt haben. Wie ein Jugendvertrauensrat gewählt wird, darüber informiert die Österreichische Gewerkschaftsjugend auf ihrer Website.

In sieben Schritten zum Jugendvertrauensrat:
www.tinyurl.com/Jugendvertrauensrat

Für Jugendliche, die mitten in der Lehre stecken, bietet die AK Angebote, um das berufliche Weiterkommen zu erleichtern. Informieren Sie die Jugendlichen über „Kann Was!“.

Von Astrid Holzinger

Fachkräfte fallen nicht vom Himmel. Wer mitten in der Lehrausbildung steckt, sieht sich das eine oder andere Mal mit einer unerwarteten Herausforderung konfrontiert. Am Ende steht mit der Lehrabschlussprüfung noch eine große Hürde, die es zu überspringen gilt.

Doch wer bietet jungen ArbeitnehmerInnen das offene Ohr und die helfende Hand, die sie brauchen? Genau dafür gibt es die 41 Fachausschüsse der AK Wien. Um jungen BerufseinsteigerInnen bei ihren ersten Schritten im Job zu helfen. Ganz nach dem Motto Kann Was! vertreten sie nicht nur die fachlichen und beruflichen Interessen aller ArbeitnehmerInnen in Wien, sondern sind gerade auch für die Anliegen, Sorgen und Probleme von Lehrlingen und Auszubildenden da. Gemeinsam mit den Gewerkschaften und Berufsschulen leisten sie einen wichtigen Beitrag in der Aus- und Weiterbildung in Form von Kursen, Schulungen und fachbezogenen Veranstaltungen.

Bühne frei für die Lehrlinge

Wer etwas kann, soll es auch allen zeigen können. Die Veranstaltung von Berufswettbewerben zählt zu den wichtigsten Aufgaben der Fachausschüsse. Sie bieten Lehrlingen eine besondere Bühne und stärken damit

auch das Selbstbewusstsein der jungen Arbeitnehmerschaft. Darüber hinaus haben die Veranstaltungen natürlich auch einen ganz praktischen Nutzen. Denn als wesentliche Voraussetzung für die Lehrabschlussprüfung wird hier praktisches Können und Fachwissen unter Beweis gestellt. Die Wettbewerbe werden von der AK Wien gemeinsam mit den Gewerkschaften und Berufsschulen durchgeführt. Dabei kommen die TeilnehmerInnen aus nahezu allen Berufssparten. Eine einmalige Chance, die ihr auch euren Lehrlingen bieten könnt!

So klappt's mit dem Lehrabschluss

Ob Aus-, Fort- oder Weiterbildung: Kann Was! bietet den Jugendlichen ein breites Angebot an Kursen. Für alle, die vor der Lehrabschlussprüfung stehen, gibt es spezielle Kurse für so ziemlich jeden Beruf. Was das Ganze kostet? Das Finanzielle übernimmt fast zur Gänze die Arbeiterkammer Wien. Informiert eure Lehrlinge, das Angebot kann was!

Kontakt: Karin Taraba, +43 15016512248,
karin.taraba@akwien.at

Die Fachausschüsse der AK Wien helfen BerufseinsteigerInnen bei ihren ersten Schritten im Job.



Astrid Holzinger ist Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Fachausschüsse in der AK Wien



Foto: motorfoto - stock.adobe.com

Ausgegrenzt – Kinder aus armutsgefährdeten Haushalten erleben nur allzuoft, wie es ist, nicht „dazugehören“.

Armut abschaffen

Mehr als eineinhalb Millionen Menschen sind in Österreich armutsgefährdet. Gerade in der Corona-Krise hat sich die Lage verschlechtert. Wen trifft die Armut? Und wo gilt es im Kampf gegen Armut anzusetzen? Die AK zeigt Lösungsansätze auf.

Von Matthias Falter



Matthias Falter
ist Mitarbeiter der Abteilung
Service und Information der
AK Wien

Die aktuellen Zahlen der Statistik Austria zeichnen ein drastisches Bild: Über eineinhalb Millionen Menschen sind armutsgefährdet. Darunter finden sich auch 360.000 Kinder und Jugendliche wieder! Auch die Langzeitarbeitslosigkeit ist mit rund 180.000 Arbeitssuchenden, die mehr zwölf Monate ohne Job sind, massiv gestiegen. Wer lange keinen Arbeitsplatz findet, rutscht viel eher in die Armutsfalle ab. Zusätzlich laufen für viele die Stundungen während der Corona-Krise – zum Beispiel für Mieten und Kreditraten –

aus. Die Nachzahlungen, die jetzt fällig werden, erhöhen das Armutsrisiko für zahlreiche Menschen.

Mehr Tempo bei Kampf gegen Armut

Das Bekämpfen von Armut wird von Bundesregierung und Europäischer Union als wichtiges Ziel genannt, doch wo bleibt das konsequente Handeln? Die AK holt in der Diskussionsreihe „Aktion Armut Abschaffen“ ExpertInnen an den Tisch, die konkrete Maßnahmen vorlegen. Denn Armut ist kein Natur-

gesetz, sondern wird von der Gesellschaft produziert. Nicht die Armen, sondern die Armut gehört bekämpft: „Unser Ziel muss es sein, Österreich aus der Krise zu bringen und gleichzeitig ein Stück gerechter zu machen“, sagt AK-Präsidentin Renate Anderl.

Fehlt der Job, fehlt das Geld

Seit 2019 ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen um mehr als 40 Prozent gestiegen. Ungefähr 180.000 Menschen suchten im Mai bereits länger als ein Jahr einen Arbeitsplatz. Drei von vier Langzeitarbeitslosen sind armutsgefährdet. Darüber hinaus beeinträchtigt die andauernde Arbeitslosigkeit auch die Gesundheit. Zukunftsängste und Depressionen nehmen zu. Arme Menschen sterben durchschnittlich zehn Jahre früher als der Rest der Bevölkerung. Die AK fordert daher, dass das Arbeitslosengeld erhöht und eine bessere Betreuung von Arbeitssuchenden angeboten wird.

Frauen stärker betroffen

Bei der Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern ist Österreich im EU-Vergleich im traurigen Spitzenfeld. Alleinlebende Frauen haben daher ein stark erhöhtes Armutsrisiko. Noch höher ist die Armutsgefährdung bei Alleinerziehenden. Teilzeitarbeit führt zusätzlich zu geringen Frauenpensionen. Um Armut zu bekämpfen, müssen Kinderbetreuung und Elementarbildung ausgebaut werden.

Armut nimmt Kindern Chancen

360.000 Kinder leben in einem armutsgefährdeten Haushalt, der schlicht kein Geld für unerwartete Ausgaben beiseitelegen kann. Armut führt schon unter Kindern zu Ausgrenzung und zu weniger Chancen auf ein gutes Leben. Daher fordert die AK ein Paket gegen Kinderarmut: Ein kostenloser Zugang zu frühkindlicher Betreuung und Bildung, ebenso zu schulbezogenen Aktivitäten und zu einer angemessenen Gesundheitsversorgung. Denn jedes Kind muss die Chance auf Bildung, Freizeit und Gesundheit haben – unabhängig von der Geldbörse der Eltern. □



Volksbegehren Arbeitslosengeld rauf!

Eine Gruppe engagierter Menschen, darunter viele WissenschaftlerInnen, GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen, haben eine Initiative gestartet, um ein Volksbegehren einzuleiten. Ziel ist die Erhöhung des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent des vorhergehenden Nettoeinkommens.

Mehr zur Initiative unter:
www.arbeitslosengeld-rauf.at



Kurz und bündig

Rund 180.000 Menschen waren im Mai bereits länger als ein Jahr arbeitslos. Etwa drei Viertel der Langzeitarbeitslosen gelten als armutsgefährdet. Die Bekämpfung von Armut wird zwar von Bundesregierung und der EU als wichtiges Ziel genannt, doch es fehlt konsequentes Handeln.

AK Forderungen, um Armut abzuschaffen

- Arbeitslosengeld von 55 auf 70 Prozent des Nettoeinkommens erhöhen
- Verschlechterungen durch die Einführung der Sozialhilfe (statt der Mindestsicherung) zurücknehmen
- Mehr AMS-Personal und bessere Arbeitslosen-Betreuung
- Mehr Chancen für Langzeitarbeitslose
- Volle Lohntransparenz in den Betrieben
- Mehr Unterstützung für partnerschaftliche Teilung von Kinderbetreuung
- Ein Prozent des BIP für Kinderbildung
- Schulfinanzierung nach AK-Chancenindex
- Mehr Ganztagschulen, in ganz Österreich
- Echte Gratis-Schulen
- Erhöhung der SchülerInnenhilfe
- Mehr Investitionen in leistbaren und geförderten Wohnbau sowie Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für MieterInnen
- Hilfsfonds für Menschen mit pandemiebedingten Zahlungsschwierigkeiten
- Energie- und Klimahilfsfonds

Weiterlesen:
www.arbeiterkammer.at/AktionArmutAbschaffen

Alleinerzieherinnen und Kinder sind von Armut besonders betroffen. Deshalb fordert die AK Kinderbetreuung und Elementarbildung auszubauen.





Long Covid

Betroffene kämpfen sich zurück

Menschen, für die Homeoffice kein Thema war. ArbeiterInnen in Produktionsbetrieben, Beschäftigte in der Gastronomie und Hotellerie oder im Handel und im Handwerk. Sie waren jeden Tag für uns arbeiten. Sie haben sich mit Corona infiziert. Jetzt kämpfen sie sich zurück und haben unsere Unterstützung verdient.



Kurz und bündig

Die Krankheit überstanden und doch nicht. Rund zehn Prozent der Corona-Infizierten leiden unter Langzeitfolgen, dem „Long Covid“. Die Symptome, die die PatientInnen spüren, sind vielfältig. Die Behandlung stellt die ÄrztInnen vor eine Herausforderung – und sie zeigt Lücken in der Versorgung. Ein Problem ist, dass eine Covid-19 Infektion derzeit nur in wenigen Berufen als Berufskrankheit anerkannt wird. Der Zugang zu einer besseren Versorgung und einer Versehrtenrente bleibt vielen Betroffenen damit verschlossen.

Es zeigt sich, dass Corona auch zu langanhaltenden Beschwerden führen kann, dem so genannten „Long Covid“. Diese treten oft erst Monate nach der Erkrankung auf und sind sehr vielfältig. Sie reichen von Müdigkeit, eingeschränkter Leistungsfähigkeit, Schwäche und dem Verlust des Geruchs- oder Geschmacksinns bis hin zu Atemnot, Brustschmerzen, Husten, Muskelschmerzen und anderen Sensibilitätsstörungen. Long Covid schränkt die Lebensqualität, aber auch die Arbeitsfähigkeit vieler Betroffener ein.

Krankheit und Arbeitsunfähigkeit über mehrere Monate bedeuten auch einen dramatischen Einkommensverlust und in den meis-

Von Caroline Krammer und Sophia Marcian

ten Fällen große Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Es gibt zwar einige Instrumente zur finanziellen Absicherung, wie Krankengeld, Rehabilitationsgeld und Wiedereingliederungsteilzeit. Die meisten bedeuten aber dennoch einen – teils erheblichen – Einkommensverlust für die Erkrankten und ihre Familien.

Lücken in der Versorgung

Long Covid zeigt den dringenden Bedarf am Ausbau der integrierten und trägerübergreifenden Versorgung in den Bereichen chronische Erkrankungen, psychosoziale Versorgung, Prävention und Rehabilitation auf. Die Österreichische Gesellschaft für



Allgemein- und Familienmedizin hat kürzlich eine „Long Covid Leitlinie“ veröffentlicht. Darin heißt es, das Vermeiden von unnötiger Angst und Unsicherheit auf Seiten der Betroffenen sei wesentlich. Für die Erkrankten soll ein individueller ganzheitlich orientierter Behandlungsplan gemacht werden, der neben Selbstkontrolle der Symptome auch Anlaufstellen und Unterstützungsmöglichkeiten umfassen sollte.

Neben Versorgung und Behandlung durch die Krankenversicherung sind daher auch die Leistungen aus der Pensionsversicherung in Form von medizinischer oder berufliche Rehabilitation sowie der Unfallversicherung mitzudenken. Betroffene brauchen niederschwellige Behandlungsangebote im allgemeinmedizinischen und fachärztlichen Bereich. Zudem dürfen lange Wartezeiten bei FachärztInnen oder auf eine Reha nicht noch zusätzlich ein Genesungshindernis werden.

Corona als Berufskrankheit

Eine Ansteckung mit Covid-19 nachzuverfolgen ist nicht einfach, besonders bei hohen Ansteckungszahlen. Wenn im privaten Umfeld kein positiver Fall aufgetreten ist und man beruflich viele

persönliche Kontakte mit KundInnen oder ArbeitskollegInnen hatte, ist eine Ansteckung bei der Tätigkeit sehr wahrscheinlich. Doch das zu beweisen ist in der Praxis oft schwierig und führt zu vielen Ablehnungen bei der Anerkennung als Berufskrankheit durch die Unfallversicherung.

Zudem ist für viele Berufsgruppen schon von vornherein selbst eine nachweisbare berufsbedingte Ansteckung von der Anerkennung als Berufskrankheit ausgeschlossen. Denn die Berufskrankheit Nummer 38 „Infektionskrankheiten“, unter welche Corona fällt, ist auf bestimmte Unternehmen eingeschränkt. Das sind unter anderem Gesundheits- und Pflegeberufe, Schule, Kindergarten sowie öffentliche Apotheken.

Die Anerkennung einer Berufskrankheit bringt aber – gerade bei Long Covid – große Vorteile. Nicht nur der bessere Versorgungsanspruch gegenüber der Unfallversicherung, sondern auch eine finanzielle Absicherung durch eine monatliche Versehrtenrente können bei schweren Fällen zu einer schnelleren Genesung und besseren sozialen Absicherung der Betroffenen beitragen. □



Web-Tipp

Welche Leistungen können ArbeitnehmerInnen bei Long Covid beanspruchen?

Mehr unter:
Long Covid: Ihre Rechte am Arbeitsplatz
www.tinyurl.com/Longcovid-Rechte



Kommentar

Anerkennung als Berufskrankheit

In Zeiten einer weltweiten Pandemie und von Lock-downs ist es unverstündlich, dass Menschen, die berufsbedingt persönliche Kontakte haben müssen, eine Ansteckung mit Covid-19 nicht als Berufskrankheit anerkennen lassen können. Es braucht eine gesetzliche Änderung, um eine Anerkennung aller berufsbedingten Ansteckungen mit Covid-19 zu ermöglichen. In einigen Branchen ist eine Ansteckung bei KundInnen nur schwer nachzuweisen, zum Beispiel in der Gastronomie oder im Handel. Für solche Fälle sind zusätzlich Beweiserleichterungen erforderlich, ansonsten werden diese ArbeitnehmerInnen immer an der Beweisfrage scheitern. Die ArbeitgeberInnen müssen zudem ihre Meldeverpflichtungen an die Unfallversicherung ernst nehmen. Denn ohne Meldung der Berufskrankheit gibt es keine Chance auf Leistungen.



Caroline Krammer und Sophia Marcian sind Mitarbeiterinnen der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien

Kündigungsfristen für LeiharbeiterInnen werden angehoben

Die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) und die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) einigten sich im Frühling 2021 auf einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung. Das Streitthema „Kündigungsfristen“ diskutierten sie gesondert. Das Ergebnis ist für die PRO-GE ein Erfolg.

Von Oliver Pillar



Oliver Pillar
ist Mitarbeiter des Bereichs
Information der AK Wien

Zu Beginn des Jahres forderte die Chefverhandlerin der WKÖ noch die Einstufung der Leiharbeit (oder auch „Zeitarbeit“ genannt) als „Saisonbranche“. Das hätte kürzere Kündigungsfristen für überlassene ArbeiterInnen einzementiert. Die PRO-GE leistete dagegen heftigen Widerstand. Nach harten Verhandlungen einigten sich die VerhandlungspartnerInnen auf einen Kompromiss: Die Kündigungsfristen werden ab 1. Oktober 2021 angehoben.

Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung bis zu zwölf Monaten beträgt die Frist derzeit zwei Wochen. Ab 1. Jänner 2023 wird sie auf drei Wochen angehoben. Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 18 Monaten erhöht sich die Kündigungsfrist auf vier Wochen. Bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als 18 Monaten gelten künftig die Fristen wie für Angestellte.

Bei der Berechnung der „ununterbrochenen Beschäftigung“ konnte ebenfalls ein Verhandlungserfolg erzielt werden. Demnach werden

in Zukunft alle Vordienstzeiten bei derselben Zeitarbeitsfirma bzw. bei verbundenen Unternehmen zur Berechnung der Kündigungsfristen zusammengezählt. Der Zeitpunkt der Lösung der letzten Beschäftigung darf allerdings nicht länger als zwölf Monate zurückliegen. Diese Einigung ist insofern wichtig, da mehr als die Hälfte aller ZeitarbeiterInnen in der Regel nicht länger als drei Monate durchgängig beschäftigt ist. Die neue Bestimmung erhöht nun ihre Chance auf längere Kündigungsfristen.

Problem: Einvernehmliche Lösung

Viele Zeitarbeitsfirmen umgehen jedoch die Kündigungsfristen gänzlich. Sie bieten ZeitarbeiterInnen die sogenannte „einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses“ an. Die Zeitarbeitsunternehmen ködern die ArbeiterInnen nach Beendigung der Überlassung mit dem Versprechen, sie bei guter Auftragslage rasch wieder einzustellen. Als Konsequenz verzichten ZeitarbeiterInnen jedoch auf Teile ihres Lohns und Sonderzahlungen. □





Tipp

Gewerkschaftliche Soforthilfe für ZeitarbeiterInnen

ZeitarbeiterInnen verlieren oft sehr schnell ihren Job. Plötzlich bricht das Einkommen weg und es wird mit der Miete und den Stromkosten eng. Um dies einigermaßen abzufedern zahlt die PRO-GE an arbeitslos gewordene Mitglieder in der Zeitarbeitsbranche bis zu zwei Mal 270 Euro aus. Finanziert wird die Soforthilfe aus Mitteln des Sozial- und Weiterbildungsfonds.

Nähere Infos zur gewerkschaftlichen Soforthilfe und Kontaktaufnahme: www.tinyurl.com/LeiharbeiterInnen

Die neue Bestimmung bringt längere Kündigungsfristen für LeiharbeiterInnen.



Illustration: rob.z - stock.adobe.com

Beste Starthilfe für BetriebsrätInnen von morgen

Für die ÖGB-Kampagne „Sei auch du die starke Stimme!“ stehen Betriebsratsbuddies ihren künftigen KollegInnen zur Seite.

Von Peter Leinfellner

Noch mehr starke BetriebsrätInnen braucht das Land – das ist das Ziel der laufenden ÖGB-Kampagne „Sei auch du die starke Stimme!“. Damit der Start in die neuen Aufgaben für neue BetriebsrätInnen so erfolgreich wie möglich wird, gibt es ganz besondere Unterstützung von Betriebsratsbuddies!

Offenes Ohr für alle Fragen

Die Idee hinter den Betriebsratsbuddies ist schnell erklärt: Erfahrene BetriebsrätInnen melden sich bei der Gewerkschaft, werden dann mit „Neulingen“ verbunden und können ihnen so Rede und Antwort stehen und ihr Wissen weitergeben. Das hat auch Alberta Zangl, ArbeiterInnenbetriebsratsvorsitzende bei MS Design in Roppen in Tirol, gemacht. Sie erzählt, dass sie „keine Sekunde gezögert habe“, als sie von dieser Möglichkeit erfahren hat. „Als ich vor dreizehn Jahren eine frischgebackene Betriebsrätin war, hat mich eine Kollegin aus einer anderen Firma unter ihre Fittiche genommen. Das hat mir sehr geholfen. Jetzt möchte ich meine Erfahrungen teilen“, sagt Alberta.

Druck und Stress im Job steigen

Seit dem Start der Kampagne „Sei auch du die starke Stimme!“ hat es in zahlreichen Unternehmen bereits Betriebsrats-Neugründungen gegeben. Und es gibt immer noch viel zu tun. Das beweist auch eine Umfrage des ÖGB, an der über 13.000 Menschen mitgemacht haben. JedeR Zweite ist demnach unzufrieden im Job. Die Beschäftigten wollen mehr Geld, klagen über steigenden Arbeitsdruck und zu wenig Freizeit. Genau hier können BetriebsrätInnen als Ansprechpartner Nummer eins im Unternehmen helfen.



Alberta Zangl, ArbeiterInnenbetriebsratsvorsitzende bei MS Design in Roppen, Tirol

Besser mit Betriebsrat

In der Umfrage sagen übrigens auch neun von zehn TeilnehmerInnen, dass sie sich gerne für KollegInnen einsetzen. „Das ist großartig! Genau sie brauchen wir – sie sind die BetriebsrätInnen von morgen“, ist Barbara Teiber, Vorsitzende der Gewerkschaft GPA und Schirmherrin der Kampagne, überzeugt. Damit der Frust-Level sinkt und der Fairness-Level steigt, „brauchen wir noch viel mehr engagierte BetriebsrätInnen. Einen Betriebsrat zu gründen, ist keine Herkulesaufgabe. Wir sind bei jedem Schritt dabei“, versichert Teiber. □

Du bist bereits Betriebsrat oder Betriebsrätin und willst dein Wissen weitergeben? Dann melde dich bei uns und werde Betriebsratsbuddy!

Alle Infos auf www.mir-rechts.at oder der Hotline 0800 22 12 00 60



Peter Leinfellner ist Mitarbeiter der ÖGB-Kommunikation

Foto: ÖGB-Tirol/Sachers

Foto: Stefan Jocham

Krisenfeste Managergagen

Während das Corona-Jahr 2020 für viele massive Einschränkungen und Belastungen, Kurzarbeit oder sogar Arbeitslosigkeit mit sich gebracht hat, sind die Vorstände der Leitunternehmen des Landes von der Krise verschont geblieben – zumindest was das Einkommen betrifft.

Von Theresa Haager und Christina Wieser



Kurz und bündig

Trotz Corona-Krise haben die Vorstände der ATX-Unternehmen noch immer gut verdient. Es zeigt sich, dass die erfolgsabhängigen Bonuszahlungen 2020 zwar zurückgegangen sind, doch bei weitem nicht so stark wie die Gewinne.



Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2020

Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte, Juni 2021
www.tinyurl.com/ATX-Vorstand2020

Das Vorjahr war geprägt von einer wirtschaftlichen Ausnahmesituation. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie hatten einen Wirtschaftseinbruch historischen Ausmaßes zur Folge und die Arbeitslosigkeit auf ein Rekordhoch schnellen lassen. Blickt man auf die Entwicklung der Managergagen in den großen börsennotierten Unternehmen Österreichs, kann von Krise jedoch keine Rede sein. Laut AK-Studie vom Juni 2021 zur „Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen 2020“ haben sich die Gehälter der Vorstände – bedingt durch hohe „Nebengeräusche“ wie Beendigungszahlungen – im Schnitt auf 1,9 Millionen Euro (+4,0 Prozent) sogar gesteigert. Zur Orientierung: Das ist das 57-fache eines mittleren Einkommens in Österreich, im Krisenjahr 2009 ist die Einkommensspreizung mit 1:37 im Vergleich geradezu moderat ausgefallen.

Golden Boys

Es zeigt sich, dass die erfolgsabhängigen Bonuszahlungen 2020 zwar zurückgegangen sind (-20 Prozent), doch bei weitem nicht so stark wie die Gewinne (-40 Prozent). Gerade in Krisenzeiten sollte sich eine „erfolgsbasierte“ Vergütung nicht dermaßen vom wirtschaftlichen Erfolg entkoppeln, wie es 2020 der Fall war. So finden sich unter den zehn Spitzenverdienern fünf Bawag-Vorstände, obwohl der Gewinn um mehr als ein Drittel gesunken ist. Geben und nehmen – diesen Kurs fährt die Bank auch 2021: Während wieder einmal

Personal abgebaut wird und die verbliebenen Beschäftigten mit weniger Büroraum auskommen müssen, wurde der „Smart Boys Vorstand“ erweitert – und zwar um einen sechsten Mann. Neben dem Management stehen die Aktionäre in hoher Gunst: Nach Aufhebung der Dividendenstopp-Empfehlung der Europäischen Zentralbank (EZB) hat die Bawag Group sofort angekündigt, 2021 insgesamt 420 Millionen Euro an Dividende zur Auszahlung zu bringen.

Nachhaltiges Defizit

Obwohl der Gesetzgeber vorsieht, dass die Vergütungspolitik für Vorstände die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens fördern soll, ist die dafür notwendige Koppelung an die europäischen Klima- und Energieziele oder an die Nachhaltigkeitsziele der UNO (Sustainable Development Goals – SDGs) kaum bis gar nicht nachweisbar. Der AK-Erhebung zufolge geben 43 Prozent der untersuchten Konzerne ihren Vorständen kein einziges Ziel vor, das die ökologische oder soziale Verantwortung des Unternehmens abbildet. Damit der Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft gelingen kann, ist es

»» **Managergagen dürfen nicht rein vom kurzfristigen Gewinnstreben bestimmt sein, sie müssen stärker vom Erreichen sozialer und ökologische Ziele abhängen.**

Verhältnis eines durchschnittlichen Jahresgehalts eines ATX-Vorstandsmitglieds zu einem mittleren Einkommen

Die Einkommensspanne 2020 liegt bei 1:57



Quelle: Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen 2020, Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte (Juni 2021)

erforderlich, das Management verstärkt an seiner Nachhaltigkeitsleistung zu messen.

Rote Linie

Dem Auseinanderdriften der Einkommen wirkt eine Obergrenze bei den Managergagen am besten entgegen. Sie sollte in einem vernünftigen Verhältnis zu den Löhnen und Gehältern der übrigen Beschäftigten („Manager to Worker Pay Ratio“) stehen. Doch die entscheidende Leitfrage: „Stimmt das Verhältnis zwischen der Vorstandsvergütung und dem Lohn- und Gehaltsgefüge?“ findet bislang praktisch keine Beachtung. Während die überwiegende Mehrheit der Konzerne nicht einmal offenlegt, ob bzw. wie die Einkommen der Beschäftigten überhaupt in die Bemessung der Vorstandsgagen eingeflossen sind, legen lediglich zwei Unternehmen (EVN AG mit 1:15, S-Immo AG mit 1:20) eine erste „rote Linie“ fest.

Mitbestimmen im Aufsichtsrat

Damit die Einkommensschere nicht weiter aufgeht, muss der Aufsichtsrat handeln. Es ist die Aufgabe des Aufsichtsrats in börsennotierten Gesellschaften, die „Grundsätze der Vergütungspolitik“ für den Vorstand festzulegen, dabei sind auch die Arbeitneh-

mervertreterInnen gefragt: Zum einen sind Maßnahmen für mehr Angemessenheit zu setzen, zum anderen sind Vorstände daran zu messen, wie erfolgreich sie sich im Kampf gegen den Klimawandel und die soziale Ungleichheit schlagen. Derzeit sind Vergütungsanreize mit sozialen und ökologischen Gesichtspunkten – wenn überhaupt – viel zu gering gewichtet. Hier sollte der Aufsichtsrat ansetzen und in den Vergütungsleitlinien verstärkt Nachhaltigkeitsziele vorsehen. Selbst wenn aufgrund der fortschreitenden Klimakrise ökologische Ziele der Unternehmenssteuerung höchste Priorität haben, dürfen soziale Ziele nicht vernachlässigt werden.

Eine „Verengung“ von Nachhaltigkeit auf grüne Ziele wäre angesichts der zunehmenden sozialen Ungleichheit, die durch die Corona-Krise verschärft wurde, ein gesellschaftspolitischer Stressfaktor. Gerade in der Phase der Krisenbewältigung ist es erforderlich auf beschäftigungsrelevante Ziele zu setzen. Dazu zählen die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter besonderer Berücksichtigung von Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Aus- und Weiterbildung und Gleichstellung in Belegschaft und Führung. □



Christina Wieser ist Mitarbeiterin der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien



Theresa Haager studiert Sozioökonomie an der WU Wien

Foto: Evamaría Bauer

Foto: Elisabeth Haager



Kommentar

Talk about IT

Von Ingrid Moritz

Beim Projekt „Talk about IT!“ ging es um die „vergesenen Beschäftigten“ bei digitalen Veränderungen. Befragt wurden Karenzierte, AssistentInnen und ArbeiterInnen. Wichtige Lehren aus diesem Projekt sind: es gibt Berührungspunkte zwischen ProjektmanagerInnen, IT-EntwicklerInnen und AnwenderInnen, diese können aber abgebaut werden. Dafür braucht es allerdings Raum und Zeit, um Verständnis für die Arbeitsabläufe und Bedarfe zu entwickeln. Frühzeitige Einbindung der Beschäftigten mag aufwändig erscheinen. Aber Anwendungen, die in der Praxis nicht gut funktionieren, sind ebenfalls zeitintensiv und führen zu Widerstand. Da ist es wohl sinnvoller, frühzeitig in gute praxistaugliche Umsetzungen zu investieren.



Ingrid Moritz leitet die Abteilung für Frauen und Familie der AK Wien

Digitalisierung braucht Mitbestimmung

Technologien sind nicht neutral. Ihre Einführung dient maßgeblich den Interessen derer, die sie bezahlen. Die NutzerInnen haben oft nicht viel mitzureden. Bei Technologien, die im Arbeitsumfeld eingesetzt werden, sind die Beschäftigten besonders ausgeliefert. Umso wichtiger ist ein Recht auf Mitbestimmung.

Von **Astrid Schöggl**



Astrid Schöggl ist Mitarbeiterin des Büros für digitale Agenden der AK Wien

Je mehr Menschen von den Konsequenzen automatisierter Entscheidungsfindung betroffen sind und je grundlegender der Eingriff in ihre Rechte ist, desto breiter muss ihre Einbindung beim Entwickeln, Umsetzen und bei den Zielen sein. Wer ist für Entscheidungen verantwortlich, wer für ihre Kontrolle, wenn alles „wie von selbst“ geschieht? Das Phänomen „algorithmische Diskriminierung“ beschreibt zum Beispiel die Gefahr, dass automatisierte Software aus zuvor menschlichen Entscheidungen lernt und dabei auch Vorurteile übernimmt. So werden zum Beispiel Frauen bei Personalentscheidungen weiter benachteiligt. Umso gefährlicher, wenn Technologien ihren Ruf der Objektivität behalten.



Kurz und bündig

Häufig kommt es vor, dass digitale Lösungen in der Arbeitswelt an der Realität der Betroffenen vorbei gehen. Deshalb fördert der AK-Digifonds Projekte, die die Mitbestimmung der Beschäftigten stärken.

Dass Technologien sich so ungünstig entwickeln, liegt auch daran, dass eine sehr einheitliche Gruppe die Software entwickelt: meist sind das weiße, wohlhabende Männer. Besonders plakativ ist das im Pflegebereich. Da entwickeln oft männliche Techniker an Universitäten Software, die dann meist weiblichen Pflegekräften als „arbeitsunter-

DIGITALISIERUNGSFONDS ARBEIT 4.0



→ Jetzt einreichen!

Die Anliegen von SchülerInnen, Lehrlingen und jungen Beschäftigten wurden in der Krise oft nicht gehört.

Es darf aber keine verlorene Corona-Generation geben! Wir suchen daher Projekte, die sich den Veränderungen in Arbeitswelt und Bildung aus Sicht junger Menschen widmen.

stützend“ vorgesetzt wird. Oft gehen diese Lösungen komplett an der Arbeitsrealität der Betroffenen vorbei. Das ist Digitalisierung „von oben herab“. Wir brauchen mehr Mitbestimmung. Die AK fördert deshalb im Rahmen des Digitalisierungsfonds Projekte, die mehr Mitbestimmung zum Ziel haben.

Talk About IT!

Ziel dieses Projektes, das die AK gefördert hat, war es partizipative Ansätze zu entwickeln, um digitale Veränderungsprozesse aktiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Das Projekt zielte insbesondere auf eine möglichst ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männer ab. Dazu haben Beschäftigte, BetriebsrätInnen, Personal-, IT- und/oder Genderverantwortliche aus drei sich beteiligenden Unternehmen gemeinsam verschiedene Ansätze entwickelt und erprobt.

Erkenntnisse für BetriebsrätInnen

Oft binden Unternehmen in digitale Veränderungsprozesse nur Führungskräfte, IT-Ab-

teilungen und Externe ein. BetriebsrätInnen haben jedenfalls ein Recht auf Mitbestimmung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz, konkret nach § 91 Abs 1 und 2 ArbVG sowie § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG. Oft können Möglichkeiten zur Partizipation aber nur spärlich genutzt werden. Im Projekt wurde ein Augenmerk auf traditionell sehr wenig einbezogene Gruppen gelegt: administratives Personal, Teilzeitkräfte und Personen in Karenz.

Damit eine gemeinsame Kommunikation rund um Digitalisierung möglich wird, müssen digitale Kompetenzen aufgebaut werden. Echte Partizipation braucht aber auch Zeit und Ressourcen, die über Befragungen und Testen der Tools hinausgehen. Zentral ist dabei, die Zielsetzung eines neuen Tools gemeinsam zu diskutieren und zu überlegen. Denn oft hat die Digitalisierung vor allem für das Management Vorteile.

Es gilt, die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Vordergrund zu rücken. □

AK-Digifonds: Jetzt Projekt einreichen!

Schwerpunkt der neuen Förderrunde ist das Thema Jugend. Bis zum 30. September 2021 können Projekte rund um den digitalen Wandel der Arbeitswelt eingereicht werden, die sich besonders den Anliegen junger Menschen widmen. Die Höhe der Förderungen liegt zwischen 2.000 und 200.000 Euro pro Projekt. Projekte von Unternehmen und Gebietskörperschaften werden zu maximal 50 Prozent des Projektvolumens gefördert.

Alle Infos:

www.akwien.at/digifonds
Einreichfrist: 30. Sep. 2021

Tagesseminare von VÖGB und AK im Herbst

Weitere Infos und Anmeldung unter www.voegb.at/wien

#Weiter – Das Arbeitsmarktservice und seine Herausforderungen

Nutze die einmalige Chance direkt von Vorstandsvorsitzenden Herbert Buchinger und Zentralbetriebsratssvorsitzenden Heinz Rammel Informationen über Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu erfahren und darüber zu diskutieren.

► 24.9.2021, 9:00 bis 16:00 Uhr, AMS
1200 Wien

Politik, Demokratie und Justiz in Österreich

Ausgehend von der aktuellen politischen Lage wird die Situation der politischen Parteien in Regierung und Opposition analysiert. Zudem werden die Grundstrukturen der Bundesverfassung und der parlamentarischen Demokratie sowie die Stellung der Justiz in Österreich erläutert.

► 1.10.2021, 9:00 bis 17:00 Uhr, BIZ
1040 Wien

ONLINE: Remote Leadership

Mensch bleiben beim Führen auf Distanz. Welche team- und führungsbezogenen Methoden können ArbeitnehmervertreterInnen entwickeln und anwenden, um dem menschlichen Faktor in der digitalen Homeoffice-Welt wieder mehr Raum zu verschaffen?

► 6.10.2021, 9:00 bis 17:00 Uhr

ONLINE: Effizient Gedanken, Notizen und Wissen sammeln sowie Web-Tools nutzen

Inhalt des Online-Workshops ist schnelles Finden mit Suchmaschinen, das Zusammenstellen und Organisieren einer persönlichen Wissenssammlung mit nur wenigen Klicks bis zur Online-Zusammenarbeit an Inhalten durch verfügbare Web-Tools.

► 9.11.2021, 9:30 bis 15:30 Uhr

Design- und Gestaltungstipps

Durch Visualisierungen MERKwürdig zum Leben erwecken. Besonders in der politischen Betriebsratsarbeit sind kreative Visualisierungen gefragt, um gesehen (und gehört) zu werden.

► 12.11.2021, 9:00 bis 17:00 Uhr, BIZ
1040 Wien

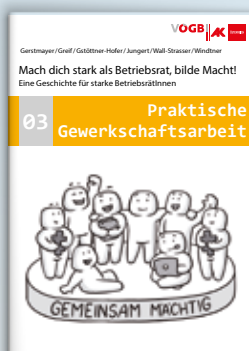
ONLINE: Alles flexibel

Der freie Dienstvertrag und Co aus gewerkschaftlicher Sicht. Für Unternehmen ist es äußerst attraktiv, auf freie Dienstverträge zu setzen, da sie keinerlei Risiko tragen bei Krankheit, Urlaub oder schlechter Auftragslage. Was auf den ersten Blick vielleicht verlockend wirkt, erweist sich in Realität als Gefahr für unser Sozialsystem. Betriebsräte werden ausgehebelt, Kollektivverträge umgangen und Gesetze, die zum Schutz der ArbeitnehmerInnen erkämpft wurden gelten nicht mehr.

► 26.11.2021, 9:30 bis 15:30 Uhr

Neuerscheinungen in der Skripten-Reihe

Ob Tipps zur praktischen Betriebsratsarbeit oder Rechtliches, die kompakten Ratgeber von VÖGB und AK helfen weiter.



Mach dich stark als Betriebsrat, bilde Macht!



Der Betriebsratsfonds



Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung in der Arbeitswelt



Sozialstaat Österreich

Alle Skripten zum Download sowie kostenlose Bestellmöglichkeit von gedruckten Exemplaren unter: www.voegb.at/skripten

Buchtipp: Ratgeber Unternehmenskrise

Das Buch zeigt auf, wie sich drohende Krisen frühzeitig in Bilanzen erkennen lassen und welche Informationsrechte über die wirtschaftliche Lage eines Betriebes den BetriebsrätInnen auf Grund der gesetzlichen Lage zustehen.

Die Sorge um die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens belastet alle Beteiligten. Wie eine derartige Situation BetriebsrätInnen mit Management und MitarbeiterInnen kommunizieren, wie BetriebsrätInnen psychischen und körperlichen Stress bewältigen, und wann aktionistische Maßnahmen in Betracht zu ziehen sind, das alles finden Sie in diesem Werk. Nicht außer Acht gelassen wird die Frage, wann eine Lastenverteilung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen fair ist und wann die Krise nur dazu benutzt wird, um die Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmerInnen langfristig zu verschlechtern.

Neben einem umfassenden Überblick von der Krisenfrüherkennung bis zur Krisenbewältigung finden sich im Buch noch Checklisten, Tipps, Literaturhinweise und AnsprechpartnerInnen in ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammern.

Robert Hauser, Gerhard Höbart und andere:
Ratgeber Unternehmenskrise, Reihe Betriebsratsarbeit kompakt, 2. aktualisierte Auflage – September 2021,
ISBN: 978-3-99046-518-9, 240 Seiten,
29,90 Euro (Buch + eBook)

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Einfach ein E-Mail mit dem Betreff „Ratgeber“ und der Angabe des Namens und der Postadresse an ak-aktuell@akwien.at schicken. Die GewinnerInnen werden per E-Mail verständigt, Einsendeschluss ist der 15. Oktober 2021.



Jetzt gewinnen



BERATUNGSSCHECK



HOME SWEET HOME-OFFICE?

- Hast du schon eine Betriebsvereinbarung zum Thema Home-Office abgeschlossen?
- Bekommst du die entsprechenden Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt oder einen entsprechenden Kostenersatz?
- Möchtest du eine spezielle Beratung zum Thema Home-Office von uns, deiner Gewerkschaft GPA?

Ruf uns an: **050301**, wir beraten dich gerne dazu.

Bist du bereits GPA-Mitglied?
Kennst du schon unsere Angebote?

Alle Infos zu den Leistungen findest du unter:
www.gpa.at/mitgliedwerden

Diese Serviceleistungen stehen unseren GPA-Mitgliedern zur Verfügung.

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeberin & Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktion: Abteilung Service und Information

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien


CvD und Grafik: Jakob Fielhauer | www.fielhauer.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Datenschutzerklärung: wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Gesundheitsverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.



Georg Huber, Betriebsrat bei
Wienerberger Österreich GmbH

Werde auch
Betriebsrats-Buddy
und Sorge für mehr Fairness!

Danke, dass du das Sprachrohr für deine KollegInnen bist und dich tagtäglich für ihre Rechte und Interessen einsetzt! Die Krise hat Unternehmen im ganzen Land getroffen – und damit auch hunderttausende Beschäftigte.

In vielen Unternehmen ohne Betriebsrat sind unfaire Arbeitsbedingungen, schlechtes Betriebsklima und enorme Unsicherheiten jedoch die Realität.

Hilf mit und unterstütze engagierte ArbeitnehmerInnen, einen Betriebsrat zu gründen – jetzt als Buddy melden, damit Mitbestimmung auch in anderen Betrieben großgeschrieben wird: telefonisch unter **0800 22 12 00 60** oder per E-Mail unter **hotline@oegb.at**

Erfahre mehr zu unserer österreichweiten
Kampagne „Sei du die starke Stimme“ auf
mir-reichts.at

OGB