

## AK WIEN WAHL

Alle Listen im Überblick  
Seite 8

## TABUTHEMA SUCHT

Expert:innen im Gespräch  
Seite 12

## LOHNTRANSPARENZ

Für faire Einkommen  
Seite 16

Dein Fachwissen ist

# Aktuell

# WÄHLEN GEHEN!

ALLE BESCHÄFTIGTEN IN WIEN SIND IM APRIL  
ZUR STIMMABGABE AUFGERUFEN

## Zahl

67%

Frauen übernehmen den Großteil der unbezahlten Arbeit. In verschiedenen geschlechtlichen Paarhaushalten werden zwei Drittel der Kinderbetreuung von Frauen geleistet. Mehr als drei Stunden täglich verbringen Frauen und Mädchen mit Hausarbeit, zeigt die aktuelle Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria.

### Impressum:

**Herausgeberin und Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion), Theresa Goisauf, Heike Hausensteiner, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst) **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Wolfgang Katzian, Sabine Lichtenberger, Oliver Piller **Cartoon:** Philip Taucher

**Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>  
**E-Mail:** [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)

**Bildredaktion, Layout, Grafik:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 **Artdirection:** Reinhard Schön **Layout:** Jakob Fielhauer

**Hersteller:** Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien **Herstellungsort:** Neudörfel

**Offenlegung** gemäß Mediengesetz § 25: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum) **Datenschutzklärung:** [wien.arbeiterkammer.at/datenschutz](http://wien.arbeiterkammer.at/datenschutz)

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

## Schule der Demokratie



Foto: Markus Zahradnik

**Das AKtuell-Redaktionsteam:** Heike Hausensteiner, Theresa Goisauf, Martina Fassler (v.li.n.re.)

### Liebe Leser:innen!

Von 10. bis 23. April wählen die Wiener AK Mitglieder heuer wieder die Vollversammlung, das Parlament der Arbeitnehmer:innen. Euch als Betriebsratsmitgliedern kommt bei dieser Wahl eine ganz entscheidende Rolle zu.

**D**ie AK Wahl findet in erster Linie in den Betrieben statt – und das Betriebsratsgremium wird dabei zu einer Art Schule der Demokratie. In unserer Coverstory plaudert Markus Zisser aus dem Nähkästchen der Wahlorganisation. Als Betriebsratsvorsitzender der Strabag sorgt er für den reibungslosen Ablauf der Wahlen auf insgesamt 80 Baustellen des Unternehmens in Wien. „Da heißt es hineinbeißen“, meint Zisser, der in Sachen Mitbestimmung der Beschäftigten keine Mühen scheut.

Insgesamt 16 Listen treten bei der AK Wien Wahl im Jahr 2024 an. Zwölf von ihnen sind bereits jetzt im Wiener Arbeitnehmer:innenparlament vertreten. Wer die Listen und ihre Spitzenkandidat:innen sind – und wie sie sich positionieren –, ist in diesem Heft mit einem detaillierten Überblick nachzulesen. Außerdem beleuchten wir das Thema Sucht am Arbeitsplatz, beschäftigen uns mit einem OGH-Urteil zu Homeoffice und verschlechternden Versetzungen und erklären, warum die Arbeiterkammer auf eine rasche Umsetzung der neuen EU-Richtlinie zur Lohntransparenz pocht.

Kennst du übrigens bereits den AK Altbau-Mietencheck? Erfahre in dieser Ausgabe, wie AK Mitglieder unkompliziert und risikolos gegen überhöhte Richtwertmieten im Wiener Altbau vorgehen können. Auch Beschäftigte in deinem Betrieb profitieren von unserem neuen Service!

# Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Alles zur AK Wahl von 10. bis 23. April **Seite 4**



Foto: Markus Zahradnik

Isabel Koberwein und Ewald Lochner über Sucht **Seite 12**



Foto: tomertu - stock.adobe.com

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit **Seite 16**

<b>4</b>	<b>Titelstory</b>	
	AK Wahl in Wien 2024: Challenge angenommen	4
	Kommentar: Demokratie stärken	7
	Alle Listen im Überblick	8

<b>8</b>	<b>Weitblick</b>	
	Umfrage: Den Wissensdurst stillen	11
	Sucht am Arbeitsplatz: Expert:innen im Interview	12

<b>14</b>	<b>Recht klar</b>	
	OGH: Homeoffice ist fixer Teil der Arbeitswelt	14

<b>16</b>	<b>Mitbestimmen</b>	
	Lohntransparenz: Faire Einkommen für alle	16

<b>18</b>	<b>Dranbleiben</b>	
	Gerechtigkeit bei Altbaumieten	18
	Drei Fragen zum AK Altbau-Mietencheck	19
	Jubiläum: 50 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz	20
	Glosse: Wenn Arbeit süchtig macht	21
	Buch: Das Klima und wir	22
	Cartoon	22
	Seminar: So kommt die EU in unsere Gesetze	23
	Historie: Das Leid der „weißen Sklavinnen“	23
	Impressum	2

✉ [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)  
🌐 [www.ak-aktuell.at](http://www.ak-aktuell.at)  
📌 [www.ak-aktuell.at/linkedin](http://www.ak-aktuell.at/linkedin)



## Die beste Wahl

Die AK Wahl soll möglichst in den Betrieben stattfinden – das zu organisieren, ist manchmal aufwendig. Aber von der Demokratie-Schulung durch die Betriebsräte profitieren alle.

**Text:** Heike Hausensteiner & Theresa Goisauß

**Fotos:** Markus Zahradnik

# CHALLENGE ANGENOMMEN

**D**ie Mühe ist es wert“, sagt Markus Zisser, denn die AK Wahl im Betrieb zu ermöglichen, ist ihm sehr wichtig. Als Betriebsratsvorsitzender der Strabag ist er mit seinem Team in Wien, Niederösterreich und Burgenland für rund 3.300 Mitarbeiter:innen zuständig. Alleine in der Bundeshauptstadt für 1.700 Mitarbeiter:innen – ja, auch ein paar Frauen arbeiten am Bau. „Voll ausgenützt“ wird da das Zeitfenster der AK Wahl von 10. bis 23. April im Betriebswahlsprenkel.

## Minutengetaktet

Und das funktioniert so: 80 Baustellen hat das Unternehmen in Wien. Zehn davon fährt Zisser mit der Wahlkommission pro Tag an. Auf einer Großbaustelle sind im Schnitt 30 Beschäftigte tätig. 15 bis 30 Minuten sind pro Baustelle Zeit, um zu wählen, rechnet der Betriebsrat vor. „Da muss mit dem Baustellenverantwortlichen alles durchorganisiert werden, um die Wahlberechtigten an die Urne zu bringen.“ Diese AK Betriebswahl erfordert freilich einen minutengetakteten Routenplan – nicht zu vergessen auf die Verkehrsstaus.

Der Erfolg gibt Markus Zisser recht. Auf diesem Weg organisiert er 2024 zum dritten Mal als Betriebsratsvorsitzender die AK Wahl. Der Betriebswahlsprenkel liefert regelmäßig eine Wahlbeteiligung von deutlich mehr als 60 Prozent. Es liegt wohl auch daran, dass Zisser nicht mit Informationen geizt. In drei Sprachen, auf Türkisch, Serbisch und Englisch, versorgt er die Mitarbeiter:innen zeitgerecht mit Wahl-Broschüren, die die AK Wien zur Verfügung stellt.

## Betriebsrat wichtig

Die AK Wahl soll ja primär in den Betrieben stattfinden. Die Betriebsrät:innen übernehmen daher eine Schlüssel-

## Titelstory

rolle. Für viele Arbeitnehmer:innen, insbesondere für Lehrlinge, ist das Betriebsratsgremium so etwas wie eine Schule der Demokratie.

Von einem „Betriebsratseffekt“, der wichtig ist über den Betrieb hinaus, spricht Martina Zandonella vom Institut FORESIGHT. „Der Betriebsrat fördert generell das Vertrauen in die Politik. Das ist speziell im untersten Einkommensdrittel stark zu merken.“ Die Betriebsrät:innen reden mit den Wahlberechtigten über die Wahl. Die Beschäftigten erkennen: „Die Wahl hat tatsächlich etwas mit mir zu tun.“ Und dass sie bei der AK Wahl alle, unabhängig von der Staatsbürgerschaft, wahlberechtigt sind.

Auch Victoria Buschbeck vom Wahlbüro unterstreicht, dass, anders als bei der Nationalratswahl, die AK Wahl eine „Pass-egal-Wahl“ ist. Lediglich die Briefwahl bei der

## Die AK Wahl findet primär in den Betrieben statt. Dabei übernehmen die Betriebsrät:innen eine Schlüsselrolle.

AK Wahl funktioniert wie bei der Nationalratswahl: „Der Stimmzettel muss im blauen Kuvert und beides im weißen Kuvert (Wahlkarte) übermittelt werden. Nur dann ist die Stimme gültig.“

Die extrem wertvolle Informationsarbeit, die die Betriebsrät:innen in den Betrieben leisten, unterstützt

## Last-minute-Tipps zur AK Wahl

### ➔ Pass egal

Die Staatsbürgerschaft ist bei der AK Wahl gleichgültig. Alle Beschäftigten in Wien sind daher wahlberechtigt.

### ➔ Ausweis dabei

Alle, die nicht im eigenen Betrieb zur AK Wahl gehen können, können ihre Stimme in einem öffentlichen Wahllokal abgeben. Einzige Voraussetzung: ein amtlicher Lichtbildausweis wie Reisepass, Personalausweis, Führerschein etc. Möglich ist auch die Briefwahl.

### ➔ Blau in Weiß in Gelb

Bei der Briefwahl ist unbedingt zu beachten: Der Stimmzettel gehört in das blaue Kuvert, dieses gehört in das weiße Kuvert – und dann das Ganze in den Briefkasten. Andernfalls ist die Stimme ungültig.

### ➔ Last-minute-Wahl

Allerletzte Wahlmöglichkeit in Wien ist am 23. April bis 22.00 Uhr im öffentlichen Wahllokal der AK Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien.

### ➔ Wahlhotline

Wenn noch Fragen offen sind: Die Wahlhotline im AK Wahlbüro ist montags bis freitags von 7.30 bis 17.30 Uhr unter +43-(0)1-501 570 erreichbar.



Webtipp

### AK Wahl in Wien

Alle Infos zur Wahl unter

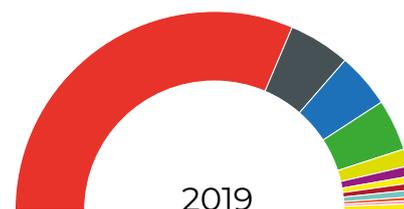
➔ [wien.arbeiterkammer.at/wahl](https://wien.arbeiterkammer.at/wahl)



Mitmach-Aktion mit Videos, die Gründe liefern, zur AK Wahl zu gehen, unter

➔ [wien.arbeiterkammer.at/darumak](https://wien.arbeiterkammer.at/darumak)

## Mandatsverteilung der AK Vollversammlung Wien



■ FSG (113)	■ LP (3)	■ KOMintern (1)
■ FCG ÖAAB (18)	■ ARGE (2)	■ BDFA (1)
■ FA-FPO (16)	■ GLB (2)	■ TEAM BRANDL (0)
■ AUGE/UG (15)	■ TÜRK-IS (2)	■ FAIR (2)
■ GA (5)		



**Bei der Briefwahl** muss der Stimmzettel ins blaue Kuvert und beides im weißen Kuvert abgeschickt werden. Nur dann ist deine Stimme gültig.

die AK Wien zur AK Wahl – und darüber hinaus – mit einer Art Werkzeugkoffer, Plakaten und Informationsbroschüren. Diese gibt es in verschiedenen Sprachen, welche die Wiener Arbeitswelt widerspiegeln. Zusätzlich gibt es Videos, die die Wahl erklären, und Videos, die Gründe liefern, zur AK Wahl zu gehen.

In Wien treten diesmal 16 Listen an, um in das Parlament der Arbeitnehmer:innen, die AK Vollversammlung, gewählt zu werden. Ausführliches dazu ist im nachfolgenden Beitrag auf den Seiten 8 bis 10 nachzulesen.

### **Öffentliche Wahllokale**

Für alle, die kein Wahllokal im Betrieb haben, gibt es die Briefwahl sowie öffentliche Wahllokale. Etwa in großen Krankenhäusern, auf einigen Unis, beim ÖGB und natürlich an den AK Standorten in Wien. Außerdem werden in allen Wiener Bezirken die AK Wahlbusse Station machen, wo sich in Wien Beschäftigte letzte Infos holen und auch ihre Stimme abgeben können. Eine genaue Übersicht über die Wahlorte und Wahlzeiten findet sich auf den Wahlseiten der AK Wien.

„Die AK Wahl ist eine Challenge. Aber das gehört ganz einfach dazu, das gehört im Betrieb organisiert. Da heißt es zwei Wochen hineinbeißen“, bringt es Markus Zisser auf den Punkt. Aber der Strabag-Betriebsrat macht das sehr gerne: „Wenn wir die AK unterstützen können, dann machen wir das. Wir brauchen ja auch immer wieder was von der Kammer.“ □

## **KOMMENTAR**



Foto: Christina Schoen

### **Demokratie stärken**

Von **Wolfgang Katzian**

AK und Gewerkschaften sind starke Partner:innen der Arbeitnehmer:innen. In den vergangenen, von Pandemie und Teuerungskrise geprägten Jahren, haben wir gemeinsam Verbesserungen erkämpft: Die Kurzarbeit, die 1,2 Millionen Arbeitsplätze gesichert hat, oder die Übernahme der Home-office-Regeln ins Dauerrecht. Gute KV-Abschlüsse haben wesentlich dazu beigetragen, die Kaufkraft zu stärken.

Weiteres wichtiges Anliegen von Gewerkschaft und AK ist es, Arbeitnehmer:innen und Betriebsratsmitgliedern Know-how zu vermitteln. Wissen und Transparenz schaffen nicht nur Handlungsoptionen, sie sind fundamentale Pfeiler in einer Demokratie.

Ebenso die AK Wahl, bei der alle unselbstständig Beschäftigten, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, wahlberechtigt sind. Ihre Stimmen bestimmen die Zusammensetzung der AK und somit Positionen zu relevanten Themen.

#### **Es geht um viel**

Nicht nur angesichts aktueller Forderungen wie der Senkung von Lohnnebenkosten müssen wir auf weitere Angriffe auf Rechte der Arbeitnehmer:innen vorbereitet sein. Es ist entscheidend, wachsam zu bleiben, energisch dafür einzutreten, dass sich die Situation für Arbeitnehmer:innen nicht verschlechtert, sondern verbessert. Jede Stimme zählt und stärkt die Demokratie und die AK!

#### **Zur Person**

Wolfgang Katzian ist Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und seit Mai 2023 auch des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

# AK Wien Wahl 2024: Alle Listen im Überblick

■ Insgesamt treten heuer 16 wahlwerbende Gruppen an. Wofür sie und ihre Spitzenkandidat:innen stehen, welche Positionen sie vertreten und was sie fordern: Das AKtuell-Team hat nachgefragt.

## Renate Anderl – Team FSG (FSG)

Bisheriger Mandatsstand: 113

➔ [www.fsg-akwien.at](http://www.fsg-akwien.at)



Wir stehen für Gerechtigkeit in Arbeitswelt und Gesellschaft: gerechte Chancen für alle

Kinder, gute Ausbildungen, gesunde Arbeitsplätze bis zur Pension, gleiche Chancen für Frauen in allen Berei-

chen, gerechtes Steuersystem, intakte Umwelt. Wir sind gegen Diskriminierung in jeglicher Form.

**Fraktion Christlicher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen – Österreichische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (FCG-ÖAAB Wien) (FCG-ÖAAB)**

Bisheriger Mandatsstand: 18

➔ [www.besserewienerarbeit.at](http://www.besserewienerarbeit.at)



FCG-ÖAAB Spitzenkandidat Friedrich Pöttl ist christdemokratischer Gewerkschafter mit Grund-

werten und Grundsätzen. Für ihn steht der Mensch im Mittelpunkt, egal welche Gesinnung, Hautfarbe und Geschlecht die Menschen haben. Man

## Der AK Wahl-Check 2024



Eine 6. Urlaubswoche für alle	✓	*	✓	✓	✓	✓
Schärfere Strafen für Unternehmen, die ihre Beschäftigten nicht korrekt entlohnen	✓	*	✓	✓	✓	✓
Volle Einkommenstransparenz in den Betrieben	✓	*	✗	✓	✓	✓
Millionärssteuer einführen	✓	*	✗	✓	bedingt dafür	✓
Die vordringlichste Maßnahme im Kampf gegen die Klimakrise	Energieverbrauch senken, Heizungstausch, Häuserdämmung	*	Klimakrise? Teuerungskrise bekämpfen ist wichtiger!	Klima statt Profit	Mobilitätswende, Energiewende, Wohlstandserhalt	Ausbau erneuerbarer Energieträger
Mietpreisdeckel für alle Mieten, unabhängig von der Mietform	✓	*	✗ – im sozialen Wohnbau	✓	bedingt dafür	✓
Befristete Streichung der Mehrwertsteuer auf Nahrungsmittel und Güter des täglichen Bedarfs	✓	*	✓	✓	bedingt dafür	✓
Wichtigste Maßnahme, um die Engpässe im Gesundheitssystem zu beseitigen	Arbeitsbedingungen, Ausbildungen und Einkommen verbessern	*	mehr Studienplätze, Gesundheitsberufe attraktivieren, höhere Versorgungsdichte, faire Gehälter	solidarisches Gesundheitswesen stärken	Imageaufbau, Familienvereinbarkeit, Lohngerechtigkeit	Neustrukturierung der Patientenversorgung
Flächendeckender Ausbau ganztägiger Schulen	✓	*	✗	✓	bedingt dafür	✓

✓ dafür ✗ dagegen — keine Angabe

\* Die Liste verweist auf ihre Website [www.besserewienerarbeit.at](http://www.besserewienerarbeit.at)

muss auch den Menschen zuhören, vor allem, was ihre Anliegen und Sorgen sind. Soweit es in der Macht steht, muss geholfen und unterstützt werden.

### Freiheitliche Arbeitnehmer – FPÖ (FA-FPÖ)

Bisheriger Mandatsstand: 16

➔ [wien.faoe.at](http://wien.faoe.at)



Die Teuerung hat die Arbeitnehmer zu Leidtragenden gemacht. Hohe Preise, eine CO<sub>2</sub>-Steuer und

halbherzige Mietpreisdeckel erschweren ihnen den Alltag zusätzlich. Unser Spitzenkandidat Michael Oberlechner fordert daher eine nachhaltige Entlastung. Weg mit der CO<sub>2</sub>-Steuer, weg mit der MwSt. auf Grundnahrungsmittel und geringere Lohnnebenkosten.

### GEMEINSAM – Alternative, Unabhängige und Grüne Gewerkschafter:innen (GEMEINSAM AUGE/UG)

Bisheriger Mandatsstand: 15

➔ [www.akwahl2024.at](http://www.akwahl2024.at)

Wir sind ein Team ohne klassische/n



Spitzenkandidat:in und stehen für Demokratie in der Arbeitswelt, Grundversorgung für alle, Geschlechtergerechtigkeit, Klima statt Profit, soziale Gerechtigkeit, Vielfalt statt Ausgrenzung. Wir sind 100 Prozent unabhängig, weil Gewerkschaftsarbeit nur ohne Parteizwänge funktioniert, und motiviert, GEMEINSAM für die Beschäftigten einzutreten!

### GRÜNE Arbeitnehmer in der AK Wien (GA)

Bisheriger Mandatsstand: 5

➔ [www.grüne-arbeitnehmer.at](http://www.grüne-arbeitnehmer.at)



Klima- und Umweltschutz sind jetzt bereits eine Überlebensfrage für die Menschheit. Umweltschutz ist

Menschenschutz. Eine gute Zukunft für alle Menschen, dafür setzen wir uns in der AK mit ganzer Kraft seit 30 Jahren ein. Für eine enkeltaugliche Zukunft – Ihre Stimme ist unser Auftrag! Spitzenkandidatin: Maria Dunkl.

### HAK IŞ – Liste Perspektive LP – Fatih Vural (LP)

Bisheriger Mandatsstand: 3

➔ [www.listeperspektive.at](http://www.listeperspektive.at)



Wir sind für: Die Entwicklung gesetzlicher und gesellschaftlicher Grundlagen, um für alle Arbeitnehmer

Innen ein optimales Gleichgewicht zwischen Arbeitsleistung, Einkommen und Freizeit zu erlangen. Chancengleichheit, Leistungsgerechtigkeit sowie die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf und Gesellschaft.

### FAIR UND TRANSPARENT (FAIR)

Bisheriger Mandatsstand: 2

➔ [www.fairundtransparent.at](http://www.fairundtransparent.at)



Parteilos stehen wir für FAIRE Bedingungen, lebenswerte Einkommen mit automatischer Inflationsanpassung,

TRANSPARENTEN Vorgänge & Freiwilligkeit bei Digitalisierung. Finden Sie unsere Antworten auf unserer Website! Spitzenkandidatin: Gertraud Wondrak.



**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓
**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓
**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓
**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓
**	Klimaschutz mit Hausverstand	kostenloser öffentlicher Verkehr	mehr Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit, mehrsprachige Information	Ausstieg aus Fossilien	—	Grüne Mobilität und Energie	verursachende Konzerne vergesellschaften	CO <sub>2</sub> -Bepreisung	öffentlicher Verkehr, Energiesparen, Konsumverhalten überdenken
**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓
**	✓	✓	✓	—	✓	✓	✓	⊗	✓
**	Ausbildungsoffensive, höhere Grundgehälter, Bezahlung während der Ausbildung, Aufnahme in Schwerarbeiterregelung	bessere Arbeitsbedingungen	Bedarfsgerechte Betreuung und Begleitung für kulturelle Unterschiede und Bedürfnisse	Ausfinanzierung, Arbeitszeitverkürzung, Personalaufstockung	—	Ausbau des öffentlichen Gesundheitswesens	Privatmedizin abschaffen & Pflegeaufwertung	bessere Bedingungen für Kassenärzt:innen	deutliche Gehaltserhöhungen für Pflege und Beschäftigte im Gesundheitswesen, innovative Arbeitszeitmodelle, Reform der Ausbildung
**	—	✓	⊗	✓	✓	✓	✓	✓	✓

\*\* Die Liste verweist auf ihre Website [www.fairundtransparent.at](http://www.fairundtransparent.at)

## ARGE – Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Arbeitnehmer (ARGE)

Bisheriger Mandatsstand: 2

➤ [www.arbeitsgemeinschaft.at](http://www.arbeitsgemeinschaft.at)



Hildegard Zodl – Parteifrei und unabhängig. Die Gewerkschafterin und Personalvertreterin vertritt die ArbeitnehmerInnen für die Wählergruppe ARGE. Gegenwind stärkt sie und für Gerechtigkeit kämpft sie. Der Beweis: die gewonnenen Fälle am Arbeits- und Sozialgericht. Die ARGE: Zuhören – reden – handeln!

## Gewerkschaftlicher Linksblock (Kommunist:innen, Sozialist:innen, Parteilose) – GLB (GLB)

Bisheriger Mandatsstand: 2

➤ [www.glb.at](http://www.glb.at)



Statt sozialpartnerschaftlicher Kompromisse: Orientierung an den Interessen der AK Mitglieder. Für bessere Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich – statt in Aufrüstung mit Kampfpanzern o. ä. soll das Geld besser dafür investiert werden. Preisregelungen für Grundnahrungsmittel und Energie. Spitzenkandidat: Oliver Jonischkeit.

## Liste Melek Köse TÜRK-İŞ (TÜRK-İŞ)

Bisheriger Mandatsstand: 2

Website in Arbeit



TÜRK-İŞ ist ein Verband der Arbeitnehmer:innen in Wien, der für Arbeit, soziale Gerechtigkeit und eine starke Interessenpolitik aller Arbeitnehmer:innen steht. Wissen ist verstandene Daten. Nicht nur für Forschung, Bildung und Wirtschaft ist die Wissensressource unerlässlich, sondern auch für zukunftsfähige Planung in Politik, Bildung und Gesellschaft. Die Listenführerin von TÜRK-İŞ ist Melek Sağlam, früher Köse.

## Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International – Liste Selma Schacht (KOMintern) (KOMintern)

Bisheriger Mandatsstand: 1

➤ [www.komintern.at](http://www.komintern.at)



Klare, konsequente und kämpferische Positionen: dafür ist KOMintern bekannt. Wir sind aktiv für Arbeitszeitverkürzung, Löhne rauf – Preise runter sowie für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen! Gegen faule Kompromisse und Freunderlwirtschaft, für internationale Solidarität, Neutralität und Frieden!

## Bunte Demokratie für Alle (BDFA)

Bisheriger Mandatsstand: 1

Website: –



Die Partei Bunte Demokratie für Alle unter Spitzenkandidat Charles Ofoedu steht für eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft. Wesentliche Eckpunkte unseres Programmes sind: Wahlrecht für alle, die hier leben; ein Recht auf Doppelstaatsbürgerschaft; leistbares Wohnen; Arbeitszeit verkürzen und fair bezahlen; Mindestsicherung über der Armutsgrenze.

## PFG – Deine Parteifreie Interessenvertretung (PFG)

Bisheriger Mandatsstand: –

➤ [www.pfg.at](http://www.pfg.at)



Wir stehen für eine unabhängige Arbeiterkammer. Als PFG sind wir ausnahmslos den Interessen der Arbeitnehmer:innen verpflichtet und nicht einer politischen Partei. Wir wollen die parteifreie Stimme in der AK sein und gemeinsam mit den Beschäftigten die Zukunft unserer Arbeitswelt aktiv mitgestalten. Spitzenkandidat: Alexander Sollak.

## LINKS Wien (LINKS)

Bisheriger Mandatsstand: –

➤ [www.links.wien](http://www.links.wien)



Florian Rath arbeitet bei einem Würstelstand in Simmering. Er ist antirassistisch, queerfeministisch, Klassenbewusst, für Klimaaktivismus und will, dass in der AK prekär Arbeitende auch direkt ihre Stimme erheben können. 30-Stunden-Woche als neues Normal und Gratis-Einbürgerung für alle sind seine politischen „Must-haves“.

## Das Neue Österreich und Liberales Forum, Liberale Arbeitnehmer:innen (NEOS LiA)

Bisheriger Mandatsstand: –

➤ <https://wien.neos.eu/ak-wahl>



Unser Spitzenkandidat Fritz Grams will vor allem eine Entlastung und somit mehr Geld in den Taschen der Arbeitnehmer:innen. Er setzt sich für einen sparsamen und transparenten Umgang bei den Mitgliedsbeiträgen ein und steht für eine Entscheidungsfreiheit bei der Mitgliedschaft, denn gute Leistung braucht keinen Zwang.

## Mitarbeiter:innen unterstützen das Team (MUT)

Bisheriger Mandatsstand: –

Website: –



Unser Spitzenkandidat Yausr El Montasr steht für menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen, gesicherte Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmerinnen, Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeiterinnen. Wir wollen menschengerechte Arbeitsplätze.

Alles zur AK Wahl in Wien in mehreren Sprachen: ➤ [tinyurl.com/Mehr-AK-Wahl](https://tinyurl.com/Mehr-AK-Wahl)

# DEN WISSENSDURST STILLLEN

Für eine erfolgreiche Organisation der AK Wahlen braucht es viele helfende Hände in den Betrieben. Fünf Belegschaftsvertreter:innen erzählen, wie sie ihre Kolleg:innen über die AK Wahl informieren.

Von Theresa Goisauß



„Als Personalvertreter ist es mir selbstverständlich ein großes Anliegen, die Kolleg:innen über die AK Wahl zu informieren. Dies gelingt mit Aushängen, bei Informationsveranstaltungen, aber vor allem durch das persönliche Gespräch.“

**Stephan Simek**

AKH Wien

Foto: Alexander C. Wulz



„Universitäten sind große Arbeitgeberinnen und deshalb brauchen wir eine starke Interessenvertretung, die unsere Besonderheiten kennt. Die AK Wahl bewerben wir vielfältig: über Mails, Intranet und mittels Plakaten.“

**Eva-Maria Baldrian-Wagner**

BOKU

Foto: privat



„Die AK Wahl ist für unseren Betrieb sehr bedeutsam. Als Betriebsrätin informiere ich meine Kolleg:innen über die Wichtigkeit der Wahl. Sie erhalten von mir die notwendigen Unterlagen, wie Wahlausschreibungen und Kandidat:innenprofile.“

**Silke Werner**

ÖBB

Foto: Silke Werner



„Wir informieren alle Kolleg:innen über die AK Wahl in allen Bundesländern. Wenn möglich, übergeben wir die Wahlkarten direkt an sie und weisen auf die Wichtigkeit der Mitbestimmung und die zentrale Rolle der AK hin.“

**Rafi Ahmadi**

Österreichischer Integrationsfonds

Foto: Rafi Ahmadi



„Als Arbeiterbetriebsrat fahren wir alle Baustellen ab und legen unseren Newsletter mit Wahlinfos ausgedruckt auf. Für uns ist es wichtig, dass alle, aber vor allem neue Kolleg:innen wissen, wie und wann sie wählen können.“

**Leopold Mikulanec**

Caverion

Foto: Livija Mikulanec

# Sucht am Arbeitsplatz

■ Über Sucht spricht man nicht. Gemeinsam mit zwei Expert:innen brechen wir das Schweigen, denn es kann jede:n Beschäftigte:n treffen.

Interview: Theresa Goisauß

**Aktuell: Immer mehr Arbeitnehmer:innen greifen in der Arbeit zu Substanzen, um leistungsfähiger zu sein. Was steckt hinter diesem Trend?**

**Ewald Lochner:** Wir treiben alle im selben Ozean, der massive Wellen schlägt, was die Teuerung betrifft. Manche müssen das in einem Tretboot bewältigen, während andere im Luxusliner sitzen. Für die, die sich im Tretboot befinden, ist der Druck enorm. Manche versuchen, sich mit Substanzen zu helfen.

**Aktuell: Wen trifft das besonders?**

**Ewald Lochner:** Rund neun Prozent der Erwachsenen greifen zu leistungssteigernden Substanzen. Bei Männern ist speziell Alkohol ein Thema. Aber auch immer mehr Frauen bauen Druck über Alkohol ab. Psychisch belastet sind vor allem jene im unteren Einkommensdrittel, Alleinerzieher:innen und Menschen unter dreißig.

**Aktuell: Wie hängen Arbeit und Substanzkonsum zusammen?**

**Isabel Koberwein:** In der Arbeitswelt gibt es viele Faktoren, die Sucht begünstigen können. Lange Arbeitszeiten, wachsender Arbeitsdruck und das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit zählen dazu. Zusätzlich sind Arbeitnehmer:innen enormen Anfor-



„Wenn Menschen eine Suchterkrankung erleiden, spüren sie extremen Druck.“

**Ewald Lochner** ist Koordinator für Psychiatrie, Sucht- und Drogenfragen der Stadt Wien.



„In der Arbeitswelt gibt es viele Faktoren, die Sucht begünstigen können.“

**Isabel Koberwein** arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA.

derungen ausgesetzt. Das wird oftmals durch Alkohol oder andere Substanzen kompensiert.

**Ewald Lochner:** Seit 2020 steigen die psychischen Belastungen der arbeitenden Menschen kontinuierlich. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich kann Abhilfe schaffen. Das nimmt Druck raus, ist gut für die Psyche und wirkt präventiv.

**Aktuell: Wie gelingt erfolgreiche Suchtprävention und Hilfe im Bedarfsfall?**

**Ewald Lochner:** Wenn Menschen eine Suchterkrankung erleiden, spüren sie extremen Druck, weil das ein tabuisiertes Thema ist. Umso wichtiger ist es, offen darüber zu sprechen. Es braucht ein klares Regelwerk, das vorgibt, wie der Betrieb beispielsweise mit Alkoholkonsum umgeht.

**Isabel Koberwein:** Der Umgang mit Sucht ergibt sich aus dem Arbeitnehmer:innenschutz und dem Thema Gesundheit im Betrieb. Da haben Betriebsrät:innen wichtige Mitbestimmungsrechte. Der Betriebsrat kann sensibilisieren, indem er das Thema aktiv anspricht, und betriebliche Regelungen auf den Weg bringt.



Isabel Koberwein und Ewald Lochner:  
Kürzere Arbeitszeiten schaffen Entlastung.



**Ewald Lochner:** Hier greift das Institut für Suchtprävention unter die Arme und bietet Betriebsrät:innen breite Angebote wie Fortbildungen, Beratungen oder Handlungsleitfäden.

**Isabel Koberwein:** Gemeinsam mit der Sucht- und Drogenkoordination haben wir eine Musterbetriebsvereinbarung erstellt, die wichtige Aspekte abdeckt:



#### Webtipp

#### Prävention im Betrieb

Auf der Website der Sucht- und Drogenkoordination Wien findest du Leitfäden zur betrieblichen Suchtprävention sowie Broschüren und Infomaterial für deinen Betrieb.

➔ [tinyurl.com/sdw-praev](https://tinyurl.com/sdw-praev)



#### PDF-Download

#### Mustervereinbarung

Nutze die Musterbetriebsvereinbarung „Betriebliche Suchtprävention“ als Orientierung:

➔ [tinyurl.com/Suchtpraev](https://tinyurl.com/Suchtpraev)



Wie kann ich belastende Situationen verhindern, sodass Suchtprobleme gar nicht erst auftreten? Wer kann was im Akutfall tun?

**Ewald Lochner:** Ebenso ist die Wiedereingliederung ein darin abgebildeter Punkt. Speziell im Bereich der psychischen Erkrankungen handelt es sich oft um lange Krankenstände. Zum Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes kann die Wiedereingliederung entlasten.

#### AKtuell: Welches Arbeitsumfeld braucht es?

**Ewald Lochner:** Suchterkrankungen wirken sich negativ auf das Betriebsklima aus. Oft kommt es zu mehr Fehlzeiten und weniger Leistung, was andere Kolleg:innen auffangen müssen. Letztlich muss der Arbeitgeber für ein arbeitnehmer:innenfreundliches Arbeitsklima sorgen.

**Isabel Koberwein:** Auf diese Verantwortung des Arbeitgebers für gesunde Arbeitsbedingungen sollten Betriebsrät:innen pochen. Sie können auch die Betreuung durch Arbeits- und Organisationspsycholog:innen anstoßen, oder auf eine fehlende Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hinweisen. □

# Mitspracherecht bei Versetzungen

- In der modernen Arbeitswelt nimmt das Homeoffice einen fixen Platz ein. Das berücksichtigt auch der Oberste Gerichtshof. Die Hintergründe erklärt Arbeitsrechtsexperte Wolfgang Kozak von der AK Wien.

Von Heike Hausensteiner

**AKtuell:** Ein Vertragsbediensteter konnte nach seiner Versetzung nicht mehr zu 80 Prozent im Homeoffice arbeiten. Er sah darin eine Verschlechterung und klagte. Der Fall landete vor dem Obersten Gerichtshof (OGH). Worin liegt hier das Besondere?

**Wolfgang Kozak:** Es ist ein prozessrechtliches Gustostückerl. Der OGH hat dem Vertragsbediensteten nicht recht gegeben, er entzieht sich der Entscheidung und sagt: Zu früh geklagt; eine Zuordnung auf den neuen Arbeitsplatz ist noch nicht erfolgt. Aber er winkt mit der gelben Fahne, indem er sagt: Achtung, solche Veränderungen können verschlechternd sein. Das löst die Mitwirkungspflicht des Betriebsrates aus. Und wenn dieser nicht zustimmt, können Arbeitgeber:innen nicht versetzen.

Der OGH beachtet das Gesamtbild der Arbeitsbedingungen. Er nimmt die Möglichkeit von Homeoffice in die Wertung der Versetzung hinein, weil es mittlerweile zu unserer modernen Arbeitswelt gehört.

**AKtuell:** Damit eine Versetzung verschlechternd ist, müssen objektive Kriterien vorliegen. Was zum Beispiel?

**Wolfgang Kozak:** Das kann örtlich sein, indem ich den Betrieb wechsele und plötzlich länger pendle oder mehr Kosten habe als davor. Es kann eine fachliche Versetzung sein, von einer eigenverantwortlichen Tätigkeit zu einer Hilfstätigkeit. Es kann auch



„Nicht versuchen, die Dinge alleine zu stemmen und vorschnell entscheiden. Sondern die Belegschaftsvertretung einbeziehen.“

**Wolfgang Kozak,** Arbeitsrechtsexperte der AK Wien

Ansehen eine Rolle spielen, einhergehend mit Wertverlust nach außen. Oder es wird die Bezahlung schlechter, weil Zulagen wegfallen. Auch die Verschiebung der Arbeitszeit oder -schicht kann ein Kriterium sein.

**AKtuell:** Auch der Wechsel von einem Einzelbüro ins Großraumbüro?

**Wolfgang Kozak:** Nicht, wenn ich weiterhin ausreichend Platz und ruhige Arbeitszeiten habe. Selbst Desksharing ist ok. Eine Verschlechterung ist es nur im Zusammenhang mit der Verrichtung der Tätigkeit.

**AKtuell:** Nach der Covid-Pandemie wollen viele Vorgesetzte die Arbeitnehmer:innen wieder vermehrt ins Unternehmen zurückholen. Ist das, was die Arbeitswissenschaft „Präsentismus“ nennt, ebenfalls eine Verschlechterung?

**Wolfgang Kozak:** Nur die Kündigung der Homeoffice-Tätigkeit, ohne Änderung der fachlichen Tätigkeit, ist noch keine Verschlechterung. Die Homeoffice-Vereinbarung kann auch der/die Arbeitnehmer:in kündigen. Wir haben einerseits

das Vertragliche und andererseits die Belegschaftsmitsprache; die löst hier der Einzelne nicht aus.

**Aktuell: Im vorliegenden Fall wurde die Personalvertretung übergangen. Was würdest du daher raten?**

**Wolfgang Kozak:** Mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung in Kontakt treten und Rücksprache halten! Nicht versuchen, die Dinge allein zu stemmen und vorschnell entscheiden. Sondern die Belegschaftsvertretung einbeziehen. Erstens weiß sie nicht immer alle Details, zweitens kennt sie nicht alle persönlichen Vorlieben der Belegschaft. Für die einen passt so eine Vertretung, für andere vielleicht nicht.

**Aktuell: Verursacht der Boom des Homeoffice bis dato mehr Klagsfälle?**

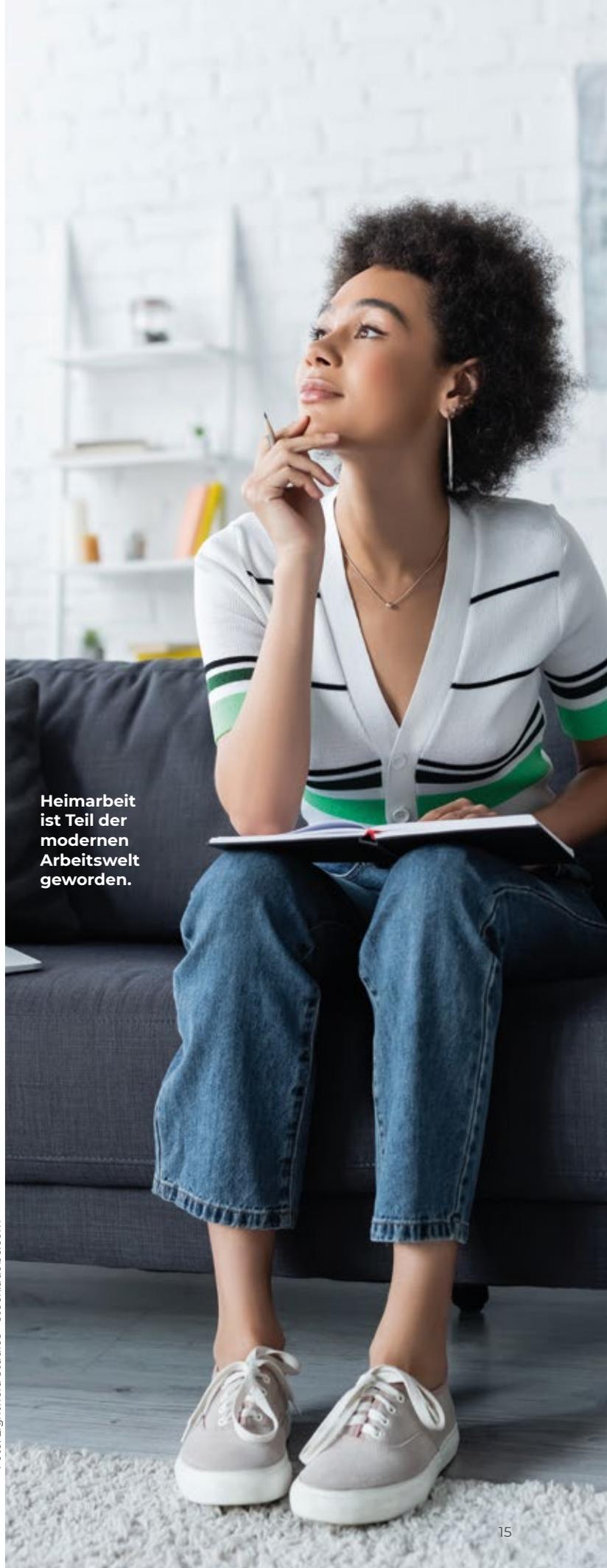
**Wolfgang Kozak:** Was ich als negativ sehe, ist: Oft werden unabhängig vom Gesetz Homeoffice-Vereinbarungen getroffen – anstatt dass Beschäftigte Dienstverhinderungen melden, weil Handwerker nach Hause kommen.

**Aktuell: Also man halst sich zwei Verpflichtungen gleichzeitig auf?**

**Wolfgang Kozak:** Es kommt zu einer wirtschaftlichen Verschiebung. Anstelle etwa der Bank-Tage früher gibt es heute Online-Banking. Das führt zu einer Abnahme der Dienstverhinderungen. Hier liegt der wirtschaftliche Gewinn auf Seiten der Arbeitgeber:innen. Beschäftigte heizen zu Hause für das Unternehmen, verbrauchen Strom. Und die Arbeitnehmer:innen sind in dieser Zeit produktiver, weil die private Nutzung der Infrastruktur ermöglicht wird. Anstelle einer Dienstverhinderung einen halben oder ganzen Tag wegen eines Amtsweges wird gearbeitet und der Amtsweg nebenbei gemacht.

Zudem wissen wir von Unternehmen, dass die Ausfallstage um die Hälfte zurückgegangen sind. Denn viele arbeiten von zu Hause, wenn sie sich nicht gut fühlen.

Generell sehe ich kritisch, dass wir dabei keinerlei Kontrollen haben, ob der Arbeitnehmer:innenschutz eingehalten wird. Etwa ob die Bildschirme, Schreibtische und Sessel zum Arbeiten geeignet sind. Die Fallen im Homeoffice durch das nicht Einhalten dieser Schutzbestimmungen werden uns noch beschäftigen. □



**Heimarbeit  
ist Teil der  
modernen  
Arbeitswelt  
geworden.**

# Faire Einkommen für alle

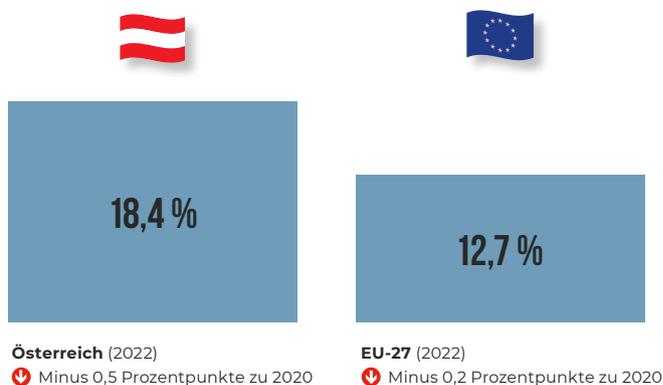
- Für mehr Fairness: Die Arbeiterkammer fordert eine rasche Umsetzung der neuen EU-Richtlinie zur Lohntransparenz.

Von Theresa Goisauf

**D**er Frühlings-Equal-Pay-Day fiel heuer exakt auf den Valentinstag. Bis zum 14. Februar arbeiteten Frauen gratis. In Österreich verdienen Frauen immer noch 20 Prozent weniger als Männer. „Dieser Tag symbolisiert, dass Frauen in Österreich beim Einkommen massiv benachteiligt werden“, sagt Eva Burger, Leiterin der Abteilung für Frauen und Familien in der AK Wien.

Faire Einkommen für Frauen sind noch lange nicht erreicht. Beim Gender-Pay-Gap bildet Österreich mit 18,4 Prozent vor Estland das Schlusslicht in der Europäischen Union. Viele Frauen, die arbeiten, haben nicht genug Geld. Wenn man sie fragt, was sie tun würden, wenn sie 20 Prozent mehr verdienen, sind die Antworten klar: Sie könnten sich ein besseres Leben leisten.

## GENDER-PAY-GAP



**Trotz Rückgang** liegt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich deutlich über dem EU-Durchschnitt.

## Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

„Wenn sich Beschäftigte unfair bezahlt fühlen, ist das demotivierend. Transparente Löhne tragen zur Lohnfairness bei, und Fairness ist etwas, das Mitarbeitende hält“, sagt die AK Expertin. Ein richtiger Schritt sind die Einkommensberichte. Seit 2011 sind Unternehmen ab 150 Mitarbeiter:innen dazu verpflichtet, alle zwei Jahre einen solchen Bericht zu erstellen.

Die Verstärkung dieser Berichte sind ein Kernstück der neuen EU-Richtlinie zur Lohntransparenz, die seit Juni 2023 in Kraft ist. In der gesamten EU müssen zukünftig Betriebe ab 100 Mitarbeiter:innen Einkommensberichte legen, die auch deutlich detaillierter sein müssen. „Für ein KMU-Land wie Österreich braucht es aber mehr. Als Arbeiterkammer wollen wir Lohntransparenz für die Arbeitnehmer:innen“, und daher sollte die Richtlinie bereits für Betriebe ab 25 Mitarbeiter:innen gelten, ergänzt Eva Burger. Insgesamt sieht Burger eine große Chance: „Die neue Richtlinie stärkt die Rechte der Arbeitnehmerinnen, gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu bekommen.“

## Exakte Daten zählen

Die Berichte sind detailliert vorzulegen und gehen an eine nationale Überwachungsstelle. Beispielsweise müssen Sonderzahlungen, wie Prämien, darin aufgeschlüsselt sein. „Dadurch haben wir eine bessere Datenlage. Und um an den richtigen Schrauben zu drehen, braucht es Daten, die klar aufzeigen, wo die Lohnunterschiede herkommen und wie man sie bekämpfen kann“, betont Burger.

„Als Arbeiterkammer wollen wir Lohntransparenz für alle Arbeitnehmer:innen.“

**Eva Burger** leitet die Abteilung für Frauen und Familien in der AK Wien.



#### Webtipp

### Toolbox Einkommensbericht

Erfahre, wie du einen Einkommensbericht liest, erstellst und für weitere Maßnahmen nutzt.

➔ [tinyurl.com/EK-Bericht](https://tinyurl.com/EK-Bericht)



### Neues Gesetz bewirkt Wandel

Mit der neuen EU-Richtlinie, die bis Mitte 2026 ins nationale Recht umzusetzen ist, sind Unternehmen verpflichtet, Maßnahmen gegen den Gender-Pay-Gap zu setzen. Bei Nichteinhaltung drohen Sanktionen. „Das ist ein Meilenstein“, betont Burger, denn „bisher gab es keine effektiven Sanktionen und Möglichkeiten, die Einhaltung des Gesetzes überhaupt zu prüfen“.

### Mehr Rechte für Betriebsrät:innen

Wenn in einer Lohngruppe der Gender-Pay-Gap mehr als fünf Prozent beträgt, muss künftig eine Entgeltbewertung stattfinden. Und da kommt der Betriebsrat ins Spiel. Gemeinsam mit dem Unternehmen schaut er, ob Diskriminierung vorliegt, und vereinbart Maßnahmen, diese zu beheben. Eva Burger: „Der

Betriebsrat hat bei der Bekämpfung der Lohndiskriminierung künftig noch bessere Möglichkeiten, damit sich die Lohnschere im Betrieb schließt.“

### Unterstützen hilft

Wichtig sei, dass Betriebsrät:innen das Instrument der Einkommensberichte praktisch nutzen können. „Als Abteilung werden wir gemeinsam mit ÖGB und Fachgewerkschaften unterstützen“, so Burger. Was es geben soll, sind Schulungen, Handreichungen, Beratungen und die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen.

### Die Uhr tickt

Die AK setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung sorgsam und rasch passiert, denn „für die Frauen, die jeden Monat 20 Prozent weniger bekommen, ist es höchste Zeit“, resümiert Burger. □

# Gerechtigkeit bei Altbaumieten

■ Der AK Altbau-Mietencheck hilft im Falle von ungerechtfertigt hohen Richtwertmieten.

**W**ohnen ist teuer. Während etwa im frei finanzierten Sektor die Neubaumieten weiterhin davongaloppieren, kommt es im Bereich der Altbauten häufig zu einem spezifischen Problem: Das Richtwertsystem ist äußerst kompliziert und intransparent. Es bietet absichtlichen Falschberechnungen also Tür und Tor.

Die Arbeiterkammer weiß aus intensiver Beratungstätigkeit, dass viele private Vermieter:innen sich nicht an die Gesetzesgrundlagen halten. Dabei werden Zuschläge oft ohne Begründung verlangt. Und auf Nachfrage sind plumpe Zurückweisungen („Das geht Sie nichts an!“) ebenso keine Seltenheit wie absurde Argumente. Walter Rosifka, Leiter des Teams Wohnen der AK Wien, erinnert sich etwa an einen Fall, in dem ein „hervorragendes Breite-Länge-Verhältnis des Zimmers“ als Argument für einen Zuschlag ins Feld geführt wurde.

## Komplexer Mietpreisdeckel

Rund 211.000 Altbauwohnungen werden in Wien privat vermietet, knapp 158.000 davon mit Richtwertmietzinsverträgen. Bei einem derzeit gültigen Richtwert von 6,67 Euro/m<sup>2</sup> gehen die Expert:innen der AK allein im Bereich der befristeten Mietverträge von einer Überzahlung von rund 1.900 Euro inkl. Umsatzsteuer jährlich pro Wohnung aus. In Summe belaufen sich die geschätzten Überzahlungen auf mehr als 115 Millionen Euro pro Jahr. Weil der Mietpreisdeckel im Altbau schwer zu durchschauen ist, wendet sich die Arbeiterkammer Wien jetzt mit einem neuen Service an ihre Mitglieder. Du als Betriebsrät:in kannst Beschäftigte in deinem



Infos und Anmeldung online unter [wien.arbeiterkammer.at/altbaumietencheck](https://wien.arbeiterkammer.at/altbaumietencheck); telefonische Infos unter 01 50165 1343; persönliche Beratung bei der Mieterhilfe, Anmeldung unter 01 4000 8005



Betrieb aktiv auf den AK Altbau-Mietencheck aufmerksam machen.

## Kein Risiko für Mieter:innen

Der AK Altbau-Mietencheck kann von allen Mitgliedern der Arbeiterkammer Wien in Anspruch genommen werden, deren Wohnung in einem – vor 1945 errichteten – Altbau liegt. Ausnahmen bestehen etwa für nachträgliche Zu- und Aufbauten oder nachträgliche Dachgeschoßausbauten sowie für Genossenschaftswohnungen. Sie fallen generell nicht unter das Richtwertsystem.

Für Mieter:innen, die das neue Service der AK Wien in Anspruch nehmen, besteht übrigens keinerlei Risiko: Wird das Geld erfolgreich erstritten, erhalten sie die gesamte Summe inklusive Zinsen zurück. Und im Falle einer Niederlage übernimmt die Arbeiterkammer sämtliche Kosten.



„Die hohen Mietkosten sind für viele Menschen eine große Belastung. Wohnen muss für alle leistbar sein.“

Renate Anderl, AK Präsidentin

# DREI FRAGEN ZUM AK ALTBAU-MIETENCHECK

## Was sind die Tücken des Richtwertmietzins- Systems?

Das Hauptproblem ist, dass mögliche Zu- und Abschläge zum Richtwert im Gesetz nur angedeutet oder umschrieben sind und Zuschläge entsprechend beliebig verrechnet werden. Vermieter:innen sind außerdem zu keiner Begründung verpflichtet. Zu einem zusätzlichen Dilemma führen die vielen befristeten Mietverträge, die Mieter:innen den Mut rauben, sich zu wehren. Wir haben also ein System, das gesetzeswidrige Mieten begünstigt – zumal es für Vermieter:innen keine Strafen gibt und Mieter:innen auch vom Prozesskostenrisiko abgeschreckt werden. Das ändert sich durch den AK Altbau-Mietencheck, bei dem die Arbeiterkammer alle Kosten übernimmt.

## Bin ich betroffen?

In Wien fallen rund zwei Drittel der privaten Altbau-Mietwohnungen unter den Richtwertmietzins – und wir schätzen, dass bis zu 90 Prozent dieser Mietverträge nicht korrekt sind. Die Wahrscheinlichkeit ist also hoch, dass man zu viel bezahlt, sofern sich die Wohnung in einem Gebäude befindet, das vor 1945 errichtet wurde. Mitglieder der AK Wien, die sich nicht sicher sind, ob ihre Vorschreibungen richtig berechnet werden, sollten sich direkt an unsere Expert:innen wenden.

## Wie funktioniert's?

Nach der ersten Kontaktaufnahme mit der Arbeiterkammer – am besten über die Website zum AK Altbau-Mietencheck – überprüft unser Team die Anfrage sowie allfällige Unterlagen und den Mietvertrag, der online hochgeladen werden kann. Ergibt sich dabei, dass Mieter:innen mehr vorgeschrieben wird, als es die gesetzliche Grundlage erlaubt, kann ein Rechtsschutzantrag an die AK gestellt werden, die im Anschluss vor Schlichtungsstelle und Gericht zieht. Erst dann erfahren übrigens auch die Vermieter:innen davon. Für Betroffene ist außerdem wichtig zu wissen: Die Überprüfung der Miete ist kein Vertragskündigungsgrund. Mieter:innen verlieren ihre Wohnung also nicht, wenn sie sich an uns wenden und ein Verfahren einleiten.



## zur Person

Walter Rosifka ist Leiter des Teams Wohnen der AK Wien; konzeptionelle und beratende Tätigkeit in Wohnungspolitik und Wohnrecht, Vorbereitung und Begleitung von Musterprozessen und Verbandsklagen. Autor zahlreicher Publikationen zum Makler-, Miet-, Wohnungsgemeinnützigkeits-, Wohnungseigentums- und Wohnbauförderungsrecht.

# Damit Betriebe funktionieren

■ Österreichs Arbeitsverfassungsgesetz ist einzigartig in Europa und feiert heuer sein 50-Jahr-Jubiläum.

**O**b Urlaubsanspruch oder Mutterschutz, Arbeitszeit oder Mitbestimmung im Betrieb – das alles waren Meilensteine, die die österreichische Arbeitswelt geprägt haben. Die bis heute bewährten Mitwirkungsrechte von Betriebsrät:innen wurden letztlich im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 1974 geregelt.

## Damals

Eine humane Arbeits- und Lebenswelt auf Augenhöhe mit den Interessen der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertreter:innen war das primäre Ziel des Gesetzes. Die Arbeiterkammern sollten mit den Gewerkschaften und Betriebsräten gemeinsam einen bedeutsamen, demokratisch organisierten wirtschaftlichen Block bilden. Gleichberechtigung durch Mitbestimmung und Selbstverwaltung – das war der Ansatz, für den lange Zeit gekämpft wurde. So stammt das erste Betriebsräte-Gesetz bereits aus dem Jahr 1919.

## Heute

Rudolf Mosler, Arbeitsrechtsexperte von der Universität Salzburg, hebt heute Österreichs Sozialpartnerschaft sowie die Kollektivverträge hervor: Sie sind wie Gesetze auch einklagbar – und für 98 Prozent der Arbeitnehmer:innen gültig. In Deutschland gelten die Tarifverträge nur für die Hälfte der Beschäftigten. Ein weiterer Unterschied: Die Kollektivvertragsfähigkeit liegt in Österreich zentralisiert bei den Gewerkschaften. Ein eindeutiger Vorteil für die Arbeitnehmer:innen.

Bereits ab fünf Beschäftigten kann ein Betriebsrat gewählt werden – in anderen Ländern erst ab 15, 20 oder hundert Beschäftigten. Den gesetzlich stärkeren Schutz der Betriebsrät:innen (Freistellungsansprüche, Kündigungsschutz) wertet



Foto: Proxima Studio – stock.adobe.com

Im Betriebsdemokratie-Index steht Österreich an europäischer Spitze.

Rudolf Mosler so: „Dem Gesetzgeber ist wichtig, dass die gesetzliche Betriebsverfassung funktioniert.“ Im Betriebsdemokratie-Index sieht er daher Österreich an europäischer Spitze. „Das ArbVG ist ein kluges, ausgewogenes und bewährtes Gesetz“, sagt Mosler. Es sei legislativ gut gemacht, auch wenn die geringfügigen Novellen der letzten paar Jahre hätten besser ausfallen können.

## Künftig

Was die Zukunft des ArbVGs betrifft, sollen etwa Plattform-Arbeiter:innen wie Essenslieferant:innen ebenfalls von den Mitwirkungsrechten erfasst werden. Wenn Betriebsratsgründungen verhindert werden, sind laut Mosler Sanktionen denkbar.



## Webtipp Aktuell online

Mehr über 50 Jahre ArbVG und seine Zukunft

➔ [tinyurl.com/ak-arbvg](https://tinyurl.com/ak-arbvg)



## Wenn Arbeit süchtig macht

Der tiefe Blick ins Glas und die scheinbare Notwendigkeit, sich etwas „einwerfen“ zu müssen – für viele Menschen der einzige Weg, um mit dem Druck am Arbeitsplatz fertig zu werden.

Im Büro schenkt sich der Hauptdarsteller ein Glas Whisky ein, setzt sich auf seinen Platz und brütet über einem Problem. Aus Film und Fernsehen kennen wir genügend solcher Szenen. Was hier als dramaturgische Inszenierung aufblitzt, ist traurige Realität für tausende Erwerbstätige in Österreich: Abhängigkeit von Alkohol, Medikamenten und Drogen am Arbeitsplatz.

Rund neun Prozent aller Beschäftigten greifen auf süchtig machende Substanzen zurück, um ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Das zieht sich quer durch alle Branchen. Ich selbst, aus der Gastronomie kommend, konnte das hautnah miterleben. Wie Kolleg:innen während einer intensiven Schicht dann auch öfter zum Bier greifen – oder zum Joint nach Ende der Arbeitszeit, um endlich „runterkommen zu können“.

Die Gründe für Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz sind schnell ausgemacht. Hoher Leistungsdruck, ständiger Zeitmangel und Stress sowie fehlende Anerkennung und Wertschätzung. Das

Unternehmen möchte seinen Profit steigern. Die Führungsebenen bauen Druck auf, damit die Mitarbeiter:innen noch mehr, noch besser, noch effizienter arbeiten. Einzelne Kolleg:innen greifen dann auf Substanzen zurück, um besser „zu funktionieren“. Somit schaffen sie es, kurzfristig produktiver bzw. länger zu arbeiten – auf Kosten ihrer geistigen und körperlichen Gesundheit.



Von Oliver Piller

Es ist eines der Phänomene des Kapitalismus, den Profit zum höchsten Gut zu erklären. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Zerstörung von Mensch und Natur in Kauf genommen. Ständig hoher Druck am Arbeitsplatz und lange Arbeitszeiten machen krank und lassen manche Menschen zur Flasche greifen.

Hier muss entgegengewirkt werden. Ich wünsche mir dabei eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich, die Rücknahme der Regelungen zum 12-Stunden-Tag und ein Verbot von All-in-Verträgen. Holen wir uns unsere Lebenszeit tatsächlich zum Leben zurück!



Foto: dusanpetkovic | - stock.adobe.com

**Der Griff zu Alkohol** ist oft das letzte Mittel, um noch „zu funktionieren“.

## Das Klima und wir

- Buchtipp: Im Kampf gegen den Klimawandel ist jede:r Einzelne von uns gefragt.

Vom Aufbruch nach 1945 zum Abbau der Ressourcen, von den Anfängen der Umweltschutzbewegung zum Neoliberalismus, vom Ozonloch zum menschengemachten Klimawandel und seinen Leugner:innen – Helga Kromp-Kolb zeichnet eine Entwicklung nach und schildert die Folgen bis zum Extremfall: Eine Erderwärmung von +4 Grad C wäre demnach „unvereinbar mit einer organisierten globalen Gemeinschaft“. Derzeit befindet sich die Menschheit am Scheideweg. Im Kampf für die Zukunft sind wir alle gefragt.

**Kromp-Kolb, Helga:** Für Pessimismus ist es zu spät. Wir sind Teil der Lösung.

Molden Verlag, Wien 2023, 224 Seiten, 26,- Euro, ISBN 978-3-222-15111-8

**Wir verlosen drei Exemplare** des Buches. Schick uns ein E-Mail an [aktuell@akwien.at](mailto:aktuell@akwien.at) mit dem Betreff „Für Pessimismus ist es zu spät“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 30. April 2024.



JETZT GEWINNEN!

## 3 FRAGEN AN DIE AUTORIN

Helga Kromp-Kolb ist Meteorologin und als Pionierin seit 50 Jahren in Sachen Klimaforschung aktiv.

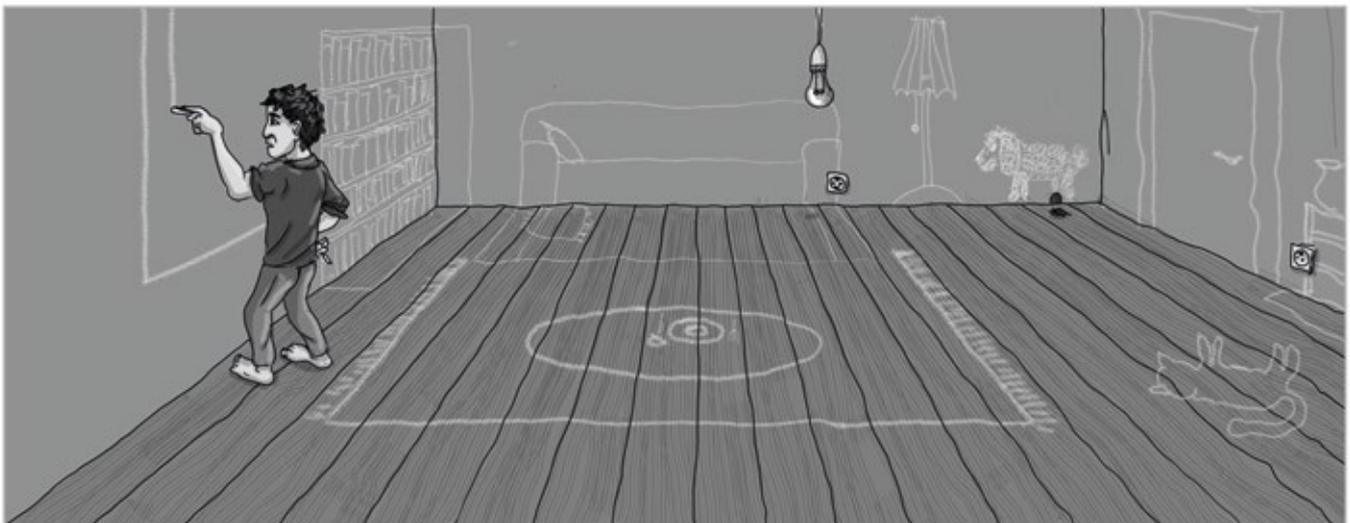
**1 Warum ist es für Pessimismus zu spät?** Nach Jahrzehnten der Untätigkeit bleibt uns nur mehr ein Jahrzehnt, die Emissionen auf die Hälfte zu drücken. Das Notwendige muss möglich gemacht werden. Das geht nur mit Mut und Engagement. Pessimismus lähmt, er löst keine Probleme.

**2 Wieso besteht trotzdem Grund zur Hoffnung?** Tiefgreifende Veränderungen in allen Bereichen der Wirtschaft, aber auch unseres Verständnisses der Natur, sind nötig. Das bietet die Chance, vieles, das jetzt im Argen liegt, zu verbessern: Klimaschutz als Anlass für eine Generalsanierung unseres Energie-, Wirtschafts-, Finanz-, Landwirtschafts- und Bildungssystems, mit dem Ziel, ein gutes Leben für alle zu ermöglichen – innerhalb der ökologischen Grenzen des Planeten.

**3 Was empfehlen Sie der Generation Fridays for Future?** Nicht aufgeben. Es ist schon früher Unwahrscheinliches gelungen. Zusammenstehen – in der Gemeinschaft kämpft es sich leichter. Und Mitstreiter:innen suchen. Sie finden sich oft an unerwarteten Stellen.

## Cartoon

■ Philip Taucher



BEI DIESEN MIETPREISEN KANNST DU DIR DEINE WUNSCHWOHNUNG AUFZEICHNEN!

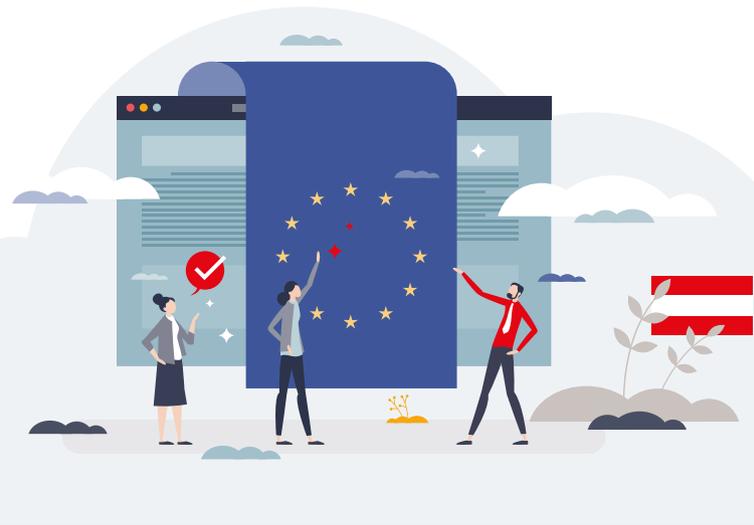
## So kommt die EU in unsere Gesetze

■ **Seminartipp:** Nach der AK Wahl wählen wir als nächstes die Mitglieder des Europäischen Parlaments.

**E**ine Außerirdische ist die Europäische Union keinesfalls. Sie wird nur manchmal so dargestellt. Die EU sind wir alle, die in der EU leben. Sie macht das, worauf sich unsere Politiker:innen – in oft langwierigen Verhandlungen – festlegen. Deshalb ist wählen gehen wichtig. Auch bei der Wahl zum EU-Parlament.

In diesem Seminar erfährst du, wie die EU funktioniert und welches Europa sich die Arbeitnehmer:innenvertretungen wünschen. Auch eine Exkursion in das österreichische Parlament wird es dabei geben. Denn beides hängt zusammen. Wie, das erfährst du in diesem Seminar.

Was ist eine EU-Richtlinie? Wie wird sie zu einem österreichischen Gesetz verarbeitet? Wie wichtig ist die (Vor-)Arbeit auf EU-Ebene? Wieviel Spielraum gibt es, die Richtlinie in nationales Recht umzuwandeln?



Fragen wie diese stehen im Mittelpunkt. Ziel ist, besser zu verstehen, wie die EU funktioniert. Erörtert werden aktuelle EU-politische Themen und die Positionen von Gewerkschaften und AK.



**Wann und wo:**

15. Mai 2024, 9 bis 17 Uhr  
Seminar- und Veranstaltungszentrum Catamaran, 1020 Wien & Österreichisches Parlament, 1017 Wien.

Mehr Infos und Anmeldung:

➔ [tinyurl.com/EU-VOeGB](https://tinyurl.com/EU-VOeGB)



illu: VectorMine – Stockadobe.com

## Historie

### Das Leid der „weißen Sklavinnen“

**Käthe Leichters Studien sind bis heute Standardwerke geblieben.**

Von **Sabine Lichtenberger**

**V**or fast hundert Jahren, 1925, begann Käthe Leichter das Frauenreferat der AK aufzubauen und Frauenarbeit zu durchleuchten: das „unerschöpfliche Reservoir gefügiger“ Heimarbeiterinnen, die „weißen Sklavinnen“, also Hausgehilfinnen, oder die Telefonistinnen. Die Doppelbelastung der Frau-

en, die Unterschiede beim Lohn, bei der Arbeitslosen- und bei der Notstandshilfe. Leichter startete mit Gewerkschafterinnen und Betriebsrätinnen Befragungen an den Arbeitsplätzen. Die Ergebnisse dienten politischen und gewerkschaftlichen Akteurinnen wie Adelheid Popp und



Foto: Archiv IHSE/AK Wien

**Käthe Leichters** Portrait aus dem Mitarbeiter:innenausweis

Anna Boscsek als Grundlage, um Verbesserungen zu erreichen. Und drohende Verschlechterungen abzuwehren. Im „Handbuch der Frauenarbeit in Österreich“, erschienen

1930, wurden die Arbeitsbedingungen der Frauen veröffentlicht: Rosa Jochmann berichtete über die chemische Industrie, Cilli Bilek über Metallarbeiterinnen, Lucie Loch über Krankenpflegerinnen. Trotz Leichters Pionierarbeit blieben Frauenleben und Frauenarbeit vielfach Stiefkinder der sozialen Gesetzgebung.

Früh warnte sie vor den Folgen von Faschismus und Nationalsozialismus – 1942 wurde sie selbst von den Nazis ermordet.

Ihre Studien sind Standardwerke über die Entwicklung von Frauenarbeit und heute in der AK Bibliothek Wien zu finden.

# #deineStimme macht uns alle stärker



# AK



**Bestimme die politische Richtung der AK mit –  
bei der AK Wahl vom 10. bis 23. April 2024.**

**[wien.arbeiterkammer.at/wahl](https://wien.arbeiterkammer.at/wahl)**

Österreichische Post AG  
MZ 02Z034663 M  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien  
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien