

AK LEISTUNGSBILANZ

Was 2024 für die Mitglieder erreicht wurde **Seite 10**

SOCIAL MEDIA & CO

Worauf Beschäftigte achten müssen **Seite 12**

BÜROKRATIEABBAU

Was die Pläne der EU bedeuten **Seite 16**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

„WIR HABEN ALLES GEGEBEN“

WIE BETRIEBSRÄT:INNEN IN DER INSOLVENZ
FÜR ORIENTIERUNG SORGEN

Zahl

64%

Ergonomie am Arbeitsplatz ist ein wichtiges, aber mitunter unterschätztes Thema. Sensibilisierung tut not – und wird aktuell von der Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) ermöglicht. 41.000 Betriebe in 30 Ländern nahmen daran teil, darunter alle 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und die Schweiz. Die Ergebnisse zeigen: **Für 64 Prozent aller Befragten** sind die gesundheitlichen Folgen des langen Sitzens das Hauptproblem bei der Arbeit. Was dagegen gemacht werden kann, darüber informieren wir in diesem Heft auf den Seiten 18 und 19.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Delna Antia-Tatić, Theresa Goisau (in Karenz), Andreas Rauschal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Peter Leinfellner, Sabine Lichtenberger, Stefan Mayer, Markus Mittermüller, Oliver Piller, Siniša Puktalović, Barbara Teiber

Cartoon: Philip Taucher
Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: 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 **Datenschutzerklärung:** 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.

Insolvenzen, Insolvenzen



Foto: Markus Zahradnik

Das Aktuell-Redaktionsteam: Delna Antia-Tatić, Andreas Rauschal, Bruno Stern (v. l. n. r.)

Liebe Leser:innen!

Die Hiobsbotschaften aus den heimischen Unternehmen reißen nicht ab: Kaum eine Woche vergeht ohne neue Pleiten. Was, wenn das Ende droht? Der Betriebsrat kann im Ausnahmezustand für Orientierung sorgen.

Wir haben mehrere Betriebsübergaben überstanden, also dachten wir: Auch das überleben wir.“ Und dann kam es trotzdem, das endgültige Aus von Kika/Leiner, mit all seinen Konsequenzen für die – bis dahin – Beschäftigten. Martina Pölz hat den Kampf gegen die Insolvenz als Betriebsrätin hautnah miterlebt und blickt in unserer Titelstory zurück. Was die Zahlungsunfähigkeit des Betriebs für Arbeitnehmer:innen bedeutet, beleuchten wir mit ihr und den Expert:innen der Arbeiterkammer.

Die schlechte wirtschaftliche Lage ist auch eine massive Herausforderung für die neue Bundesregierung. Seit Anfang März ist die Dreierkoalition aus ÖVP, SPÖ und NEOS im Amt und muss zunächst einmal das Budget sanieren. Doch was plant die Regierung für die Beschäftigten? AKtuell hat genau hingesehen.

Das Schlagwort „Bürokratieabbau“ wird oft als positiv wahrgenommen. Doch was, wenn dadurch zwar Pflichten für die Unternehmen entfallen, es für Arbeitnehmer:innen aber zu Verschlechterungen kommt? Damit befassen wir uns in diesem Heft ebenso wie mit der Frage, worauf Beschäftigte beim Surfen, Klicken und Posten achten müssen – Stichwort Passwortsicherheit, Betriebsgeheimnisse und Höflichkeit.

Außerdem werfen wir – anlässlich seines 80. Geburtstages – einen Blick auf die Bedeutung des ÖGB und zeigen, welche Leistungen die Arbeiterkammer im Jahr 2024 für ihre Mitglieder erbringen konnte.

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Insolvent – und jetzt?

Seite 4



Foto: deagreez – stock.adobe.com

Verhaltensregeln im Internet

Seite 12

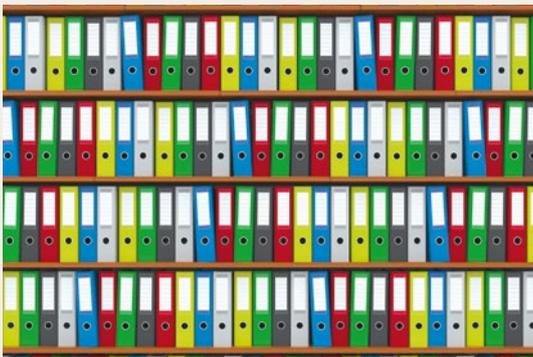


Foto: Alexey Novikov – stock.adobe.com

Die EU und der Bürokratieabbau

Seite 16

4 Titelstory

Insolvenz: Aus und vorbei	4
Kommentar: Halt in unsicheren Zeiten	7

8 Weitblick

80 Jahre ÖGB	8
Umfrage: Unser Umgang mit KI	9
Die AK Leistungsbilanz 2024	10

12 Recht klar

Surfen, klicken, posten: Worauf Beschäftigte achten müssen	12
---	----

14 Mitbestimmen

Was die Regierung für Beschäftigte plant	14
Die Tücken der „Entbürokratisierung“	16
Ergonomie am Arbeitsplatz	18
Drei Fragen an Julia Nedjelic-Lischka	19

20 Dranbleiben

„KI-Starthilfe“ für den Betriebsrat	20
Glosse: Land der Kompromisse	21
Buchtipp: Digital? Real!	22
Cartoon	22
Veranstaltungstipp	23
Historie: Johann Böhm, der ÖGB-Pionier	23
Impressum	2

✉ AKtuell@akwien.at
🌐 www.ak-aktuell.at
in www.ak-aktuell.at/linkedin

A woman with short blonde hair, wearing a long pink coat over a white turtleneck sweater with a graphic and the word 'HEART' visible, and dark trousers, is walking in a city street. The background shows a large, ornate building with many windows and a street lamp. The scene is brightly lit, suggesting daytime.

„Bis zum Ende hat es keiner glauben wollen“

Trauer, Wut und Enttäuschung: Betriebsrätin Martina Pözl erzählt vom emotionalen Ende des Möbelurgesteins Kika/Leiner – und worauf es in der Kommunikation mit den Beschäftigten in einem Insolvenzverfahren ankommt.

Text: Delna Antia-Tatić | Fotos: Markus Zahradnik

AUS UND VORBEI

Damit hatte sie in ihrem Leben nicht mehr gerechnet. Dass sie noch einmal ein Dienstzeugnis brauchen würde, mit 58 Jahren. Eigentlich wollte Martina Pölz dort in Pension gehen, wo sie 40 Jahre lang arbeitete: am Empfang der Kika/Leiner-Geschäftsstelle in St. Pölten. Dort, wo sie täglich jeden begrüßte und jede persönliche Geschichte kannte. Wo sie 25 Jahre als Betriebsrätin im Einsatz war. Doch es kam anders.

Der einstige Marktführer im Möbelhandel meldete im November 2024 Insolvenz an, drei Monate später schloss die Möbelkette ihre letzten Pforten. Endgültig. Betroffen: 1.300 Arbeitnehmer:innen. Der Schock darüber sitzt tief. „Bis zum Ende hat keiner von uns glauben können, dass Schluss ist. Wahrscheinlich heute noch nicht.“ Pölz schluckt. Mit dem Ende des österreichischen Traditionsunternehmens scheint für sie nicht nur ein Job verloren gegangen zu sein. Wer ihr zuhört, erfährt von einem Arbeitsumfeld in familiärer Stimmung, von Zusammenhalt unter Kolleg:innen und von viel Trauer, Wut und Enttäuschung zuletzt.

Emotionale Verbundenheit

Auch am Rathausplatz in St. Pölten wird diese emotionale Verbundenheit sichtbar. Vor 115 Jahren hatte der „Leiner-Moment“ hier seinen Ursprung und drei weiße Gänse wurden zum Markensymbol einer österreichischen Erfolgsgeschichte. Ein Abschiedsbrief klebt an den Schaufenstern des einstigen Bettwarengeschäfts und rührt die Stadt:

„Wir suchten damals einen Job und fanden eine große Familie und Freunde! Vielen Dank und Auf Wiedersehen! Ihre ehemalige Belegschaft von Kika und Leiner.“

Die Kika/Leiner-Insolvenz ist eine von 7.085 Insolvenzen im letzten Jahr in Österreich. In über 3.000 Fällen waren davon auch Arbeitnehmer:innen betroffen. „Wir erleben aktuell eine regelrechte Insolvenzwelle“, erklärt Daniel Holzer, Jurist in der Abteilung Insolvenzschutz der AK Wien. „Viele traditionelle, aber auch neue Betriebe haben Schwierigkeiten, zahlungsfähig zu bleiben.“ Ist die Liquidität eines Unternehmens nicht mehr gegeben, kommt es in Folge meist zu einer Insolvenz. Das bedeutet, dass vom Gericht ein:e Insolvenzverwalter:in bestellt wird, um etwa zu eruieren: Wie viel Geld ist vorhanden, wie viele Schulden bestehen und ist eine Sanierung möglich – oder wird das Unternehmen geschlossen und vorhandenes Vermögen auf die Gläubiger:innen aufgeteilt.

Warnzeichen waren da

Martina Pölz kannte das Prozedere schon. Immerhin war Kika/Leiner schon einmal insolvent, damals, im Jahr 2023, wurden 23 Filialen geschlossen. Die gesamte Unternehmenshistorie liest sich turbulent – vor allem seit der Signa-Übernahme durch René Benko. „Wir haben ja mehrere Betriebsübergaben überstanden, also dachten wir: Auch das überleben wir.“ Der Schock über das endgültige Aus sei dann „einfach hardcore“ gewesen. „Wir haben alles gegeben, viele sind sogar mit ihren Stunden

runtergegangen.“ Doch die Warnzeichen waren da – Pölz hat sie hautnah mitbekommen. „Wir mussten zum Schluss Bestellungen wie neue Druckertoner oder Briefkuverts freigeben, andere Dinge wurden total gesperrt. In der Postabteilung habe ich selbst die offenen Rechnungen, Mahnungen und Inkassoschreiben gesehen.“

Für AK Referentin Jacqueline Mayerhofer sind das typische Frühwarnzeichen einer drohenden Insolvenz. Die Wirtschaftspädagogin arbeitet in der Abteilung Betriebswirt-

schaft der AK Wien und bietet Betriebsrät:innen eine kostenlose Analyse des Jahresabschlusses ihres Unternehmens. „Bei diesem ‚Gesundheitscheck‘ können Umsatzeinbrüche oder schrumpfende Gewinne bereits auf eine wirtschaftliche Verschlechterung hinweisen.“ Eine Insolvenz kommt selten aus dem Nichts. „Gerade im Handel zählen wachsende Lagerstände oder wenig Verkauf zu den Warnzeichen.“ Spätestens, wenn Gehälter nicht mehr pünktlich ausbezahlt werden, sollte man alarmiert sein.

Erfolgsmodell ISA

Doch was passiert mit dem Geld der Arbeitnehmer:innen im Insolvenzfall? „Sobald es dazu kommt, treten wir als Arbeiterkammer proaktiv mit den Arbeitnehmer:innen in Kontakt, beraten sie und machen Ansprüche geltend“, erklärt AK Insolvenzschutz-Experte Holzer. Arbeitnehmer:innen sind in Österreich weitgehend abgesichert. Sie können ihr Geld bei der IEF-Service GmbH fordern. Der Insolvenz-Entgelt-Fonds wird überwiegend durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert. Doch so einfach kommt es nicht zur Auszahlung durch die Behörde, weiß der Experte.

Der Insolvenzschutz der AK springt hier helfend ein und übernimmt die kostenlose Vertretung. Das passiert im Rahmen des Insolvenzschutzverbands (ISA), einem gemeinsamen Verein der Arbeiterkammern und des ÖGB, der 1997 extra

Insolvenz: Auf den Betriebsrat kommt es an!

■ Frühwarnsignale erkennen:

Rechnungen werden nicht bezahlt, Lagerstände steigen, solche Warnzeichen ernst nehmen. Grundsätzlich hat der Betriebsrat Anspruch auf Wirtschaftsgespräche mit der Geschäftsführung, um Fragen zu stellen: vier Mal jährlich, auf Verlangen monatlich.

■ „Gesundheitscheck“ machen: Die AK bietet Betriebsrät:innen an, den Jahresabschluss zu analysieren und gemeinsam Fragen zu entwickeln, falls Zahlen in den vorgelegten Unterlagen bzw. Berichte kritisch erscheinen.

■ Vorbereitung ist alles: Deutet sich eine Insolvenz an oder wird das Insolvenzverfahren eröffnet, kommt es auf Zeit und Daten an: Wie schnell können Informationen zugänglich gemacht werden und wie gut sind diese aufbereitet? Dazu zählen insbesondere Daten aus der Buchhaltung, der Lohnverrechnung, Dienstzettel, Arbeitsaufzeichnungen.

■ Transparent und präsent: In Kooperation mit AK und Gewerkschaft geht es im Fall des Falles darum, auch die Beschäftigten schnell zu informieren, ihre Anliegen verantwortungsvoll zu vertreten und bei Sorgen und Ängsten da zu sein.



„In der Praxis macht ein eingerichteter Betriebsrat einen enormen Unterschied. Weil er für Orientierung im Ausnahmezustand sorgt.“

Daniel Holzer, Jurist in der Abteilung Insolvenzschutz der AK Wien

dafür gegründet wurde. 2024 hat der ISA österreichweit 32.492 Arbeitnehmer:innen vertreten und die Auszahlung von rund 267 Millionen Euro erwirkt. Das bedeutet auch für Gerichte und die IEF-Service GmbH eine enorme Erleichterung. „Ein österreichisches Erfolgsmodell! Bei Vorträgen werden deutsche Verwalter:innen immer ganz neidisch“, weiß das Team der Insolvenzschutzabteilung der AK Wien. Der ISA vertritt etwa 96 Prozent der betroffenen Beschäftigten.

Beschleunigungsfaktor Betriebsrat

Im Fall von Kika/Leiner wurde sogar ein eigenes ISA-Büro am Standort in St. Pölten zur Verfügung gestellt. Dadurch war die Arbeitnehmer:innenvertretung vor Ort greifbar. „Gerade die Zusammenarbeit zwischen der AK Niederösterreich und dem Betriebsrat verlief hier außerordentlich gut“,

lobt Holzer und erklärt: „In der Praxis macht ein eingerichteter Betriebsrat einen enormen Unterschied. Weil er für Orientierung im Ausnahmezustand sorgt.“ Gerade am Anfang kann der Betriebsrat die drängendsten Fragen und Sorgen aus der Beleg-



„Im Handel zählen wachsende Lagerstände oder wenig Verkauf zu den Warnzeichen einer Insolvenz.“

Jacqueline Mayerhofer, Referentin in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

schaft für die Expert:innen der AK sammeln und als Sprachrohr rasche Aufklärung bewirken: Was bedeutet die Insolvenz? Muss ich noch zur Arbeit kommen? Was passiert mit meinem Geld? Immerhin hat eine Insolvenzeröffnung keinerlei Auswirkung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Im Gegenteil: Wer nicht mehr zur Arbeit kommt, könnte entlassen werden.

Zusätzlich hat der Betriebsrat als Kontrollorgan die rechtlichen Möglichkeiten, wichtige Informationen zu beschaffen. „Je besser Daten zugänglich und vorbereitet sind, je besser eine Lohnverrechnung geführt und laufende Aufzeichnungen gemacht werden, umso besser können wir unsere Arbeit machen“, erklärt Holzer. Das heißt, umso schneller kann es zu Auszahlungen kommen. Der Betriebsrat wird hier zum Beschleunigungsfaktor. Gerade im Handel, wo viele alleinerziehende Frauen in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, kann ein Gehaltsausfall durch einen insolventen Arbeitgeber existenzbedrohend sein. Bei Kika/Leiner lag der Frauenanteil bei 55 Prozent.

Martina Pölz war während der Insolvenzphase rund um die Uhr im Einsatz. Sie kümmerte sich als Informationsquelle, als Kontaktvermittlerin und natürlich als Trostpenderin. Denn eine Insolvenz löst bei den Betroffenen vor allem eines aus: Angst um die Zukunft. „Schlimm war es, wenn langjährige Kolleg:innen mich fragten: Martina, wer wird mich noch brauchen?“ Für die eigenen Existenzängste blieb da keine Zeit.

Doch sie hatte Glück. Seit Anfang März geht es für Martina Pölz in der AK Niederösterreich weiter – dafür ist sie dankbar. „Ich hätte für meinen alten Job alles getan“, erklärt sie. „Ohne diese neue Chance wäre ich in ein Loch gefallen.“ □

KOMMENTAR



Halt in unsicheren Zeiten

Von **Barbara Teiber**

Große Herausforderungen meistert man am besten gemeinsam. Eine der größten Herausforderungen, mit der ein Betriebsrat konfrontiert werden kann, ist die Insolvenz des eigenen Unternehmens. Selbst wenn am Ende des Verfahrens keine Schließung, sondern ein Sanierungsverfahren steht, haben es Betriebsräte mit verunsicherten, teils verängstigten Kolleg:innen in einer absoluten Ausnahmesituation zu tun. Gut, dass es die Expert:innen der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer gibt, die in dieser schwierigen Situation zur Seite stehen. Die Entwicklungen bei Kika/Leiner sind ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie wichtig die Arbeit der Betriebsrät:innen ist. Ihre Rolle ist entscheidend, um die Rechte der Beschäftigten zu schützen und ihnen in unsicheren Zeiten Halt zu geben.

Gewerkschaft und Arbeiterkammer stehen dem Betriebsrat mit Expertise und Erfahrung zur Seite. Wir organisieren gemeinsam Betriebsversammlungen, informieren die betroffenen Kolleg:innen aus erster Hand und übernehmen die Anträge zum Insolvenzentgeltfonds, wenn es darum geht, ausstehende Gehälter und Ansprüche einzufordern. Außerdem warnen wir Beschäftigte davor, in einer Kurzschlussreaktion etwas zu unterschreiben, das ihnen von der Geschäftsleitung vorgelegt wird.

Als Gewerkschaften und Arbeiterkammer werden wir weiterhin alles daran setzen, Betriebsratsmitglieder in ihrer wichtigen Rolle zu unterstützen und ihnen die Werkzeuge in die Hand zu geben, die sie benötigen, um in Krisenzeiten effektiv zu handeln.

Zur Person

Barbara Teiber ist seit 2018 Vorsitzende der Gewerkschaft GPA. Davor war sie als Wiener Geschäftsführerin der GPA selbst mit vielen Insolvenzfällen konfrontiert.

Betriebsräte und Gewerkschaften: Gemeinsam unschlagbar

Von Peter Leinfellner

Seit 80 Jahren steht der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) für Gerechtigkeit und Solidarität am Arbeitsplatz. Doch der ÖGB wäre ohne die Betriebsräte in den Unternehmen nicht das, was er heute ist: eine starke Stimme für die Arbeitnehmer:innen. „Gerade in Zeiten von wirtschaftlicher Unsicherheit, steigenden Preisen und wachsenden Herausforderungen in der Arbeitswelt zeigt sich, wie wichtig diese Zusammenarbeit ist“, betont ÖGB-Bundesgeschäftsführer Willi Mernyi. Klar ist: Ohne starke Betriebsräte gibt es keine starken Gewerkschaften – und umgekehrt.

Neue Herausforderungen

In der Arbeitswelt ist diese Partnerschaft besonders wichtig. Digitalisierung, Arbeitsdruck und unsichere Beschäftigungsverhältnisse stellen viele Arbeitnehmer:innen vor neue Herausforderungen. „Die Belastung für die Menschen in den Betrieben steigt und steigt“, sagt Mernyi unter Verweis auf den Strukturwandelbarometer. Die jährliche Befragung von 1.500 Betriebsratsmitgliedern im Auftrag von Arbeiterkammer und ÖGB beleuchtet Veränderungen in der Arbeitswelt und die wirtschaftliche Situation heimischer Unternehmen – Aktuell berichtete.

Derzeit sehen viele den Personalmangel als eines der Hauptprobleme in den Unternehmen.

Hier braucht es Betriebsräte, die sich für sichere Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und faire Arbeitszeiten einsetzen. Und es braucht Gewerkschaften, die auf politischer Ebene für soziale Sicherheit und eine gerechte Verteilung des Wohlstands kämpfen.

Für die Vielen

Betriebsratsmitglieder sind die direkten Ansprechpartner:innen der Beschäftigten vor Ort. Sie verhandeln Betriebsvereinbarungen, begleiten Veränderungsprozesse und sorgen

„Betriebsräte und Gewerkschaften sorgen gemeinsam für Stabilität und Fairness in der Arbeitswelt.“

Willi Mernyi,
ÖGB Bundesgeschäftsführer



dafür, dass die Stimmen der Vielen nicht überhört werden können.



**Das Service-
Angebot
des ÖGB für
Betriebsrats-
mitglieder im
Internet:**



Der ÖGB wiederum schafft den Rahmen, in dem diese betriebliche Mitbestimmung wirksam wird. Gemeinsam mit seinen sieben Teilgewerkschaften unterstützt er Betriebsräte mit Know-how, Rechtsberatung und Vernetzung. Gleichzeitig verhandeln die Gewerkschaften auf Branchenebene Kollektivverträge, die Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen festlegen.

Diese Kollektivverträge schützen nicht nur Beschäftigte, sondern geben auch Unternehmen Planungssicherheit. „Gemeinsam sorgen Betriebsräte und Gewerkschaften so für Stabilität und Fairness in der Arbeitswelt“, steht für Mernyi außer Zweifel. □

UNSER UMGANG MIT KI

Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in verschiedene Lebensbereiche – auch am Arbeitsplatz. Doch wie ist ihr Einsatz in den Betrieben geregelt? Dazu haben wir fünf Belegschaftsvertreter:innen befragt.

Von Bruno Stern



„Die APA verfügt über eine eigene Leitlinie für den verantwortungsvollen KI-Einsatz. KI-Systeme sind bei Text-, Bild- und Sprachinhalten im Einsatz, jedoch nur nach ‚Human-in-the-Loop‘-Prinzip, also unter menschlicher Anleitung und Kontrolle.“

Christoph Großkopf

APA

Foto: Privat

„KI-Einsatz im FWF ist derzeit ein Thema, das in verschiedenen Arbeitsgruppen ausgelotet wird. Die Abstimmung von Geschäftsleitung, Betriebsrat, IT und Datenschutz sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter:innen sind hier unerlässlich.“

Andrea Wald-Bruckner

Österreichischer Wissenschaftsfonds FWF

Foto: Andrea Wald-Bruckner



„Derzeit gibt es an der TU Wien noch keine Regelung zum Einsatz von KI. Da das Thema immer bedeutender wird, werden wir uns als Betriebsrat gemeinsam mit dem Rektorat aber zeitnah mit KI beschäftigen müssen.“

Thomas Pitlik

TU Wien

Foto: Matthias Heisler



„Unsere KI-unterstützte Begleiterin AGNES versorgt uns in der ASFINAG mit Informationen, geregelt durch eine Betriebsvereinbarung. Die Datenschutzerklärung beschreibt die zulässige Verarbeitung personenbezogener Daten.“

Gerlinde Mattanovich

ASFINAG

Foto: Gerlinde Mattanovich

„Bei Boehringer Ingelheim gewährleisten Prinzipien und Richtlinien den verantwortungsvollen und ethischen Einsatz von KI. KI-Systeme werden in einer geschützten Umgebung zur Verfügung gestellt, um innovative Lösungen zu entwickeln.“

Alexandra Beran

Boehringer Ingelheim

Foto: Alexandra Beran

Ein Einsatz, der benötigt wird

- Die Arbeiterkammer hat ihre Leistungsbilanz für das Jahr 2024 vorgelegt. Die große Nachfrage belegt, wie wichtig das zur Verfügung gestellte Angebot ist – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Von **Andreas Rauschal**

Insolvenzen, wohin das Auge reicht – und kein Ende in Sicht: In unserer aktuellen Ausgabe ist es nicht zuletzt die Titelgeschichte, die ein eindringliches Stimmungsbild der heimischen Wirtschaft zeichnet. Ein Stimmungsbild, das sich auch auf die Warteschlangen und die glühenden Telefonleitungen in den Beratungszentren der Arbeiterkammer überträgt. Über diese Wechselwirkung informiert im Grunde jede AKtuelle-Ausgabe: Denn für nahezu alle Probleme, die in der Berufswelt – und ganz konkret in den Betrieben vor Ort – auftreten können, hat die AK ein

breites Angebot an Service und Unterstützung parat. Für die gelebte Betriebsratsarbeit einerseits – und natürlich für die Beschäftigten selbst.

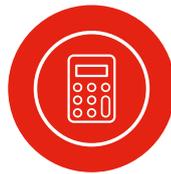
Gewünschter Einfluss

Dazu kommt, gewissermaßen als zweite Säule, die Interessenpolitik. Schließlich ist die Arbeiterkammer als „gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich“ auf der politischen Ebene dazu da, den Vielen eine Stimme zu geben – indem sie im Rahmen



824.000.000

Euro für unsere Mitglieder erreicht



17.186.000

Aufrufe unserer Online-Rechner



6.488.000

Euro an Bildungsgutscheinen ausbezahlt



der Sozialpartnerschaft etwa Einfluss auf die Arbeit der Bundesregierung nimmt. Ein Einfluss, den sich die Österreicher:innen auch explizit wünschen, wie man dem APA-OGM-Vertrauensindex entnehmen kann. Das Ranking misst das Vertrauen in Politiker:innen, öffentliche Einrichtungen und Verbände. Die Arbeiterkammer ist im aktuellen Index erneut in den Top 5 vertreten – ein Spitzenplatz, direkt hinter Bundesheer, Volksanwaltschaft und, ex aequo, Polizei und den heimischen Fachhochschulen.

Breite Akzeptanz

In welchem Ausmaß das Angebot der Arbeiterkammer angenommen wird – und das österreichweit –, zeigen nun die Zahlen der AK Leistungsbilanz 2024: So kam es im Vorjahr zu 2,4 Millionen Beratungen, was 9.600 Beratungen pro Arbeitstag bedeutet – vor Ort, telefonisch, via Brief, per E-Mail oder online. „Der Löwenanteil fällt mit fast 1,6 Millionen Beratungen natürlich auf die Themen Arbeitsrecht, Sozialrecht und – im Vorjahr verstärkt – auf das Insolvenzrecht“, erklärt AK Direktorin Silvia Hruška-Frank.

Die breite Akzeptanz und die starke Nachfrage haben also auch einen Haken: nämlich den, dass das Angebot tatsächlich benötigt wird. Verantwortlich dafür sind zwei Rezessionsjahre in Folge und die ungebrochen hohe Arbeitslosigkeit.



Alle Infos zum Service- und Beratungsangebot der Arbeiterkammer findest du auch online:



keit. Immer wieder sorgen aber auch Unternehmen, die sich nicht an Spielregeln halten, für Probleme – und entsprechenden Beratungsbedarf unter den Mitgliedern der AK.

Gefragte Stabstelle

Die Rede ist von Betrieben, die dem Sozialstaat mit zweifelhaften Geschäftsmodellen hohe Kosten verursachen, indem sie sich etwa um Sozialversicherungsbeiträge drücken oder ihre Lohnkosten durch Insolvenzen an die Allgemeinheit abwälzen. Und auch das sogenannte „Zwischenparken“ beim AMS, also das temporäre Kündigen von Beschäftigten samt Wiedereinstellung je nach Auftragslage, zählt dazu.

Die Arbeiterkammer hat Ende des Jahres 2023 aus genau diesem Grund die Stabstelle Betrugsbekämpfung eingerichtet. Dem Sozialbetrug durch Unternehmen soll dadurch ein Riegel vorgeschoben werden. Bereits in ihrem ersten vollen Jahr hat die Stabstelle 170 Fälle geprüft. Silvia Hruška-Frank: „Fast zwei Millionen Euro an nicht ausbezahltem Entgelt wurden angezeigt, weil die Arbeitgeber:innen gegen das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz verstoßen haben.“ Die AK fordert deshalb auch weiterhin die Wiedereinführung des 2021 abgeschafften Kumulationsprinzips. Dieses sieht vor, dass bei der Begehung mehrerer Straftaten jede einzelne davon sanktioniert werden muss.



3.504.000

Ratgeber versendet oder heruntergeladen



2.421.000

Beratungen durchgeführt

Vergleich mit Netflix

Insgesamt hat die Arbeiterkammer im Jahr 2024 rund 824 Millionen Euro für ihre Mitglieder erreicht. Das ist um 28 Prozent mehr als noch im Jahr zuvor und umfasst eine Fülle an Leistungen. Zu den Leistungen in den bereits erwähnten Bereichen Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrecht kommen etwa auch erfolgreiche Klagen gegen unerlaubte Klauseln in Mietverträgen, gegen ungerechtfertigte Strompreiserhöhungen sowie gegen unzulässige Anmelde- und Chipgebühren in Fitnessstudios.

Medial große Beachtung erfuhr im Bereich Konsument:innenschutz außerdem eine Vergleichsvereinbarung der Arbeiterkammer mit Netflix. Für Personen, die von Preiserhöhungen des Streaminganbieters in den Jahren 2019 und 2020 betroffen waren, hieß es im Jahr 2024: Geld zurück. □



Surfen, klicken, posten: Worauf Beschäftigte achten müssen

■ Gefühlt sind wir alle ständig online. Doch die Internet-Nutzung während der Arbeitszeit und Aktivitäten auf Facebook & Co können für Arbeitnehmer:innen auch Konsequenzen haben.

Von Stefan Mayer

Auf Instagram durch die Urlaubsfotos der besten Freund:innen swipen, danach kurz ein Video auf TikTok ansehen und am Ende noch schnell die Party-Einladung auf Facebook zusagen – für viele Menschen ist das der

men darf nicht schrankenlos erfolgen – und die Arbeitnehmer:innen müssen sich an bestimmte Regeln halten“, sagt Martina Chlestil, Juristin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Es gibt zwar keine gesetzlichen Bestimmungen über die Verwendung sozialer Medien am Arbeitsplatz, doch Beschäftigte sollten sich informieren, was im jeweiligen Betrieb erlaubt ist. „Man kann im Arbeitsvertrag nachsehen – und wenn im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, dann sollte man prüfen, ob es eine entsprechende Betriebsvereinbarung gibt“, rät Wolfgang Kozak, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien.

Nutzung beschränken

Hat der Arbeitgeber die private Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel nicht verboten oder nichts dazu geregelt, dann kann das Internet eingeschränkt am Arbeitsplatz genutzt werden. „Dabei darf aber weder die Arbeit beeinträchtigt noch dürfen die Ressourcen des Arbeitgebers in störender Weise belastet werden“, so Juristin Martina Chlestil. Greifen die Arbeitnehmer:innen zu ihren privaten Smartphones, gilt: „Social-Media-Aktivitäten während der Arbeit auf das Allernötigste

beschränken und die Arbeitspflichten nicht verletzen!“

Gewisse Dinge sind natürlich unter allen Umständen tabu. So dürfen sich Beschäftigte nicht beleidigend und abwertend über Vorgesetzte, Kolleg:innen oder Kund:innen äußern. „Schon in analogen Zeiten war das Lästern ein Entlassungsgrund. Das ist im digitalen Zeitalter nicht anders“, sagt Arbeits-



„Schon in analogen Zeiten war das Lästern ein Entlassungsgrund. Das ist im digitalen Zeitalter nicht anders.“

Wolfgang Kozak, Arbeitsrechtsexperte, AK Wien



Alltag. Aber: Was im Privaten jederzeit möglich ist, kann in der Arbeit zu Problemen führen.

Denn bei der Nutzung von Social-Media-Angeboten während der Arbeitszeit muss auf einiges geachtet werden: „Das Surfen im Internet oder das Posten auf Social-Media-Plattfor-



rechtsexperte Kozak. In entsprechenden Fällen kann es dazu kommen, dass man sich rechtlich verantworten muss. „Zudem riskiert man durch ein solches Verhalten eine Klage wegen Ehrverletzung und Rufschädigung samt Schadenersatzforderung“, führt Chlestil ergänzend aus.

Verschwiegenheit wahren

Aufpassen heißt es auch bei Betriebsinterna. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse haben in Social-Media-Postings ebenso wenig verloren wie personenbezogene Daten von Kolleg:innen oder Vorgesetzten. Arbeitnehmer:innen müssen diesbezüglich Verschwiegenheit wahren – hier greifen die Datenschutz-Grundver-

ordnung (DSGVO) und das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). „Plaudert man Betriebsgeheimnisse als Arbeitnehmer:in aus, dann ist man voll haftbar“, so Kozak.

Auch die „falsche Nutzung“ von sozialen Medien birgt diverse Gefahren. Wenn das Handeln von Beschäftigten etwa dazu führt, dass Unternehmen Opfer von Cyberkriminalität werden, können Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers drohen. Als Beispiel könnte man das Verwenden von unsicheren Pass-



„Social-Media-Aktivitäten während der Arbeit auf das Allernötigste beschränken und die Arbeitspflichten nicht verletzen!“

Martina Chlestil, Juristin in der Abteilung Sozialpolitik, AK Wien

Social Media in der Arbeit

Aktuell hat fünf Tipps zur Orientierung

- Private Social-Media-Nutzung am Arbeitsplatz auf das Allernötigste beschränken.
- Nicht über Vorgesetzte, Kolleg:innen, Kund:innen oder die Arbeit an sich schimpfen, das kann Konsequenzen nach sich ziehen.
- Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse wahren, keine Betriebsinterna posten.
- Social Media ist kein Vieraugengespräch unter Freunden, sondern der öffentliche Raum; Aussagen im Internet können auch nach vielen Jahren wieder auftauchen.
- Regelungen über die Nutzung von sozialen Medien am Arbeitsplatz treffen, am besten mit dem Betriebsrat und im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

wörtern auf den betrieblichen Kommunikationsmitteln anführen, die von Kriminellen leicht geknackt werden können.

Den Betriebsrat fragen

Kenntnis über das Social-Media-Fehlverhalten ihrer Arbeitnehmer:innen erlangen Unternehmen übrigens auf ganz unterschiedlichen Wegen. In größeren Betrieben etwa ist es nicht unüblich, dass es eine zuständige Abteilung gibt, die sich auf die Suche nach Postings macht. „Aber manchmal sind es auch Zufallsfunde, etwa wenn Beschäftigte auf einer Social-Media-Plattform etwas von jemand anderem sehen – und das an die zuständigen Stellen im Betrieb weiterleiten“, sagt Kozak. Und Vorsicht: Auch ein vor Jahren getätigtes Posting kann weiterhin Konsequenzen haben.

Eine wichtige Rolle bei Fragen zur Internet- bzw. Social-Media-Nutzung am Arbeitsplatz nimmt der Betriebsrat ein. So kann er die Belegschaft informieren, was erlaubt ist und was nicht. Außerdem – und wie erwähnt – kann der richtige Umgang damit im



Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, die die Interessen der Arbeitnehmer:innen wahrt. „Somit können ganz klare Richtlinien definiert werden. Im Falle eines Problems hat der Betriebsrat außerdem die Möglichkeit zu intervenieren und Punkte hervorstreichend, die für die betroffenen Beschäftigten sprechen“, erklärt Kozak. □



Ein Blick auf die Vorhaben der neuen Regierung

■ Seit 3. März ist die Bundesregierung aus ÖVP, SPÖ und NEOS angelobt. Doch wie sehen die Pläne der Koalition für Arbeitnehmende aus?

Von Andreas Rauschal

Die schlechte Nachricht zuerst: Die neue Bundesregierung ist mit vielen Herausforderungen und noch mehr Problemen konfrontiert. So muss die Koalition aus ÖVP, SPÖ und NEOS nach zwei Rezessionsjahren der heimischen Wirtschaft in Folge zunächst einmal das defizitäre Budget sanieren, das ihr die Vorgängerregierung hinterlassen hat – eine Mammutaufgabe.

Bekanntnis zur Sozialpartnerschaft

Die gute Nachricht: Das Regierungsprogramm beinhaltet nicht nur ein Bekenntnis der drei Parteien zur Sozialpartnerschaft und somit zu dem Erfolgsgaranten der Zweiten Republik. Auch werden teils langjährige Forderungen der Arbeiterkammer übernommen und in die Tat umgesetzt: etwa, wenn es um den Ausbau der Ganztagschulen, die Weiterbildung für Fachkräfte der Elementarbildung oder das Älteren-Beschäftigungspaket (mit seinen Anreizen für das Arbeiten bis zum Pensionsantritt) geht. Anderswo – wie beim Ausbau der Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen

– bleibt hingegen viel Luft nach oben. Doch was genau bedeuten die Vorhaben für Beschäftigte? Expert:innen der Arbeiterkammer haben das Regierungsprogramm analysiert und bewertet.

So sind in Sachen **Steuern** die Vereinfachung der Arbeitnehmer:innenveranlagung oder der Ausbau der betrieblichen Pensionsvorsorge positiv zu betrachten. Andererseits enthält das Programm viele allgemeine Ansagen zu steuerlichen Begünstigungen – wie zum Beispiel von Überstunden –, für die es weder ein Budget noch konkrete Vereinbarungen gibt. Falsche Erwartungen sind somit vorprogrammiert.

Qualifizierungsoffensive

Eine klare Standortvision sowie die Einbindung relevanter Stakeholder:innen und der Sozialpartner kennzeichnet die **Standort- und Industriepolitik**, die mit einer aktiven Fachkräftestrategie einhergeht. „Allerdings“, wirft Arbeiter-

kammer Präsidentin Renate Anderl kritisch ein, „fehlt dabei der künftige Fachkräftebedarf – das muss unter Einbeziehung der Sozialpartner noch konkreter ausgearbeitet werden“.

Das einkalkulierte schlagkräftige Budget für die **Arbeitsmarktpolitik** wird von den AK Expert:innen ebenso begrüßt wie die in Sachen Beschäftigung dringend benötigte Qualifizierungsoffensive. Die Abschaffung der Bildungskarenz in der bisherigen Form und die Einschränkung des Zuverdienstes zum Arbeitslosengeld werden hingegen kritisch gesehen. Außerdem müssten Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden, wenn es etwa um das sogenannte „Zwischenparken“ von Beschäftigten beim AMS oder die Meldepflicht offener Stellen geht.

Familie und Frauen

Im Kapitel **Arbeitsrecht** ist vorgesehen, dass die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping vorangetrieben wird. Erfreulich sind auch wissenschaftlich begleitete Pilotprojekte zur Arbeitszeitverkürzung, die anvisierte Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzrechts, um gesundes Arbeiten bis ins Alter zu ermöglichen, sowie die geplante Möglichkeit, freie Dienstnehmer:innen in Zukunft kollektivvertraglich zu erfassen. Offen und im Regierungsprogramm ausgeklammert bleibt hingegen der Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung, der aus Sicht der Arbeitnehmer:innenvertretung besonders wichtig wäre – nicht zuletzt für junge Beschäftigte. Dafür wird der Stellenwert der Lehre insgesamt erhöht und die Lehrabschlussprüfung, wie von der AK schon lange gefordert, reformiert.

Der Bereich **Familie/Kinder/Jugend** zeichnet sich zwar durch die grundsätzliche Zielsetzung aus, die Partnerschaftlichkeit beim Kinderbetreuungsgeld und der Karenz zu stärken – wobei bereits existierende Ansätze wie etwa das AK-ÖGB-Modell der Familienarbeitszeit nicht berücksichtigt wurden. Auch Anreize für die Erhöhung der Väterquote sind noch zu vage formuliert, so die Bewertung.

Was uns zum Thema **Frauen** führt: Hier sieht das Regierungsprogramm etwa die „Förderung der ökonomischen Unabhängigkeit“ vor, inklusive Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Außerdem steht ein Bekenntnis zur Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie – mit der letztlich der Gender-Pay-Gap bekämpft werden soll – auf der Agenda. Renate Anderl hofft hier, mit kritischem Verweis auf bisherige Versäumnisse, aber „auf weit mehr Tempo als bisher“.

Die Analyse der AK des Regierungsprogrammes:



Licht und Schatten

Darüber hinaus unterstützt die Dreierkoalition auch die Aufstockung der von Frauen geleisteten Erwerbsarbeitszeit. Dass Frauen dafür bei unbezahlter (Care-) Arbeit entlastet werden müssten, steht freilich auf einem anderen Blatt. Kaum eine Rolle spielt im Regierungsprogramm übrigens das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, obwohl es dazu bereits Vorlagen aus der Gastronomie für ein Schutzkonzept gibt – Aktuell berichtete.

Insgesamt enthält das Programm also Licht und Schatten. Renate Anderl mit Blick in die nahe Zukunft: „Wir sehen als Arbeiterkammer die Chance, uns noch aktiv in die konkrete Umsetzung der Vorhaben einzubringen und uns dabei mit aller Kraft für die Interessen unserer Mitglieder, der Arbeitnehmer:innen in Österreich, einzusetzen.“ □

Das Regierungsprogramm zeigt annehmbare Lösungen, bleibt in zentralen Fragen aber oft an der Oberfläche. Bei der Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie fordert AK Präsidentin Renate Anderl „weit mehr Tempo als bisher“.



Die Tücken der „Entbürokratisierung“

- EU-Vorgaben zum Bürokratieabbau sollen Unternehmen entlasten. Doch Beschäftigten drohen dadurch gravierende Folgen – nicht nur im Gesundheitsschutz.

Von Markus Mittermüller

Bürokratieabbau. Wenn dieses Wort fällt, folgen oft positive Reaktionen. Denn wer wünscht sich nicht weniger Verwaltungsaufwand, eine Vereinfachung von Vorschriften oder die Reduzierung administrativer Hürden? Doch der von der EU-Kommission angekündigte Bürokratieabbau

sorgt für Widerstand, vor allem von Seiten der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer. Denn es steht zu befürchten, dass unter dem Schlagwort der „Entbürokratisierung“ wichtige Standards für Beschäftigte, Konsument:innen und die Gesellschaft geopfert werden – zum Vorteil der Unternehmen.

Die Sache mit der Meldepflicht

Worum geht es genau? EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat die Reduktion „überbordender Bürokratie und Verwaltungslasten“ zu einer Priorität für die neue Gesetzgebungsperiode 2024 bis 2029 erklärt. Insgesamt soll rund ein Viertel weniger an sogenannten Meldepflichten die Unternehmen belasten. Die Melde-

pflichten für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – das sind nach EU-Definition 99,8 Prozent der Unternehmen – sollen um 35 Prozent sinken.

„Ein Teil dieser Pflichten hat auch tatsächlich keinen Mehrwert mehr und sollte gestrichen oder an die aktuellen Verhältnisse angepasst werden. Allerdings geht es bei diesen Pflichten auch um Informationen, die über die wirtschaftliche Lage von Unternehmen Auskunft geben. Sie sind daher für Beschäftigte und Betriebsräte besonders wichtig und dienen auch als Grundlage für Kollektivvertragsverhandlungen. Sie dürfen keinesfalls infrage gestellt werden“, so Frank Ey, Referent in der Abteilung EU & Internationales der Arbeiterkammer Wien.

AK Studie

EU Better Regulation

Die von der AK in Auftrag gegebene Studie „EU Better Regulation“ (2024) beschäftigt sich im Detail mit Bürokratieabbau und seinen Folgen. Jetzt downloaden!



Auch bei EU-Gesetzen steckt der Teufel im Detail. So soll zum Beispiel die Lohntransparenz-Richtlinie verwässert werden, kritisiert Ey: „Die Folge davon wäre, dass die Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern wieder weiter auseinandergeht.“ Denn diese EU-Richtlinie zielt eigentlich darauf ab, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ durch mehr Transparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken.

Auf Wohlwollen angewiesen

Arbeitgeber sind damit verpflichtet, ihre Entgeltstrukturen offenzulegen und sicherzustellen, dass diese auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien basieren. „Fehlt hier die Transparenz, dann fehlen dem Betriebsrat auch die Informationsgrundlagen für die Forderung nach mehr Lohngerechtigkeit“, sagt Ey.

Verschlechterungen drohen den Arbeitnehmer:innen auch im Gesundheitsbereich. Die REACH-Verordnung der EU regelt den Umgang mit chemischen Stoffen und garantiert damit ein hohes Schutzniveau für die menschliche



„Ist die gesetzliche Grundlage weg, sind die Beschäftigten auf das Wohlwollen des Unternehmens angewiesen.“

Frank Ey, Referent in der Abteilung EU & Internationales der Arbeiterkammer Wien

Gesundheit und die Umwelt. Ist die Gesundheitsgefahr in Industriebetrieben zu groß, muss auf andere Chemikalien ausgewichen oder der Schutz der Beschäftigten erhöht werden. „Wird dieses Gesetz verwässert, dann fehlt den Betriebsräten die konkrete Handhabe, um die Beschäftigten zu schützen. Ist die gesetzliche Grundlage weg, sind die Arbeitnehmer:innen auf das Wohlwollen des Unternehmens angewiesen“, warnt der AK Experte.

Nicht nur Chemikalien, auch Asbest ist nach wie vor eine große Gefahr für die Beschäftigten. „Die EU-Kommission beziffert die Kosten für das neue EU-Gesetz zum Schutz vor Asbest mit 30 Millionen Euro pro Jahr. Der Nutzen wird hingegen mit null Euro bewertet. Dabei werden jedoch viele Aspekte völlig außer Acht gelassen“, kritisiert Ey. Beschäftigte bleiben dadurch etwa gesund und müssen nicht mit chronischen Erkrankungen bis hin zu Krankenhausaufenthalten kämpfen. Sie können weiterhin ohne Einschränkungen für ihr Unternehmen arbeiten, müssen nicht in krankheitsbedingte Frühpension gehen. „Davon profitiert nicht nur das Unternehmen, sondern die gesamte Gesellschaft“, sagt Ey.

Was der Betriebsrat tun kann

Was können Betriebsräte im Kampf gegen die Abschwächung der verschiedenen Richtlinien nun tun? Ey: „Wichtig ist es, gemeinsam mit der Gewerkschaft entsprechende Überzeugungsarbeit gegenüber den politischen Entscheidungsträger:innen zu leisten. Gesetzliche Regelungen sind einfach die beste Handhabe für den Schutz der Arbeitnehmer:innen.“ □

Das muss gesünder werden

- Langes Sitzen, immer die gleichen Handbewegungen oder Probleme mit Kund:innen – Arbeit kann ungesund werden, physisch und psychisch. Eine neue Erhebung zeigt, wo die größten Risiken liegen.

Von Siniša Puktalović

Arbeitssicherheit und Gesundheit betreffen uns alle. Sie sind nicht nur für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen förderlich, sondern auch für die betriebliche Produktivität. Denn schließlich lässt es sich gesund und zufrieden am effektivsten arbeiten.

Damit die Arbeitsplätze in der Europäischen Union besser werden, wurde im Jahr 1994 die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA) gegründet. Diese forscht, entwickelt und verbreitet Sicherheits- und Gesundheitsinformationen und organisiert europaweite Aufklärungskampagnen.

Alle fünf Jahre führt EU-OSHA die europäische Unternehmensbefragung zu neuen aufkommenden Risiken (ESENER) durch. Im vergangenen Jahr war es wieder so weit. Über 41.000 Betriebe in 30 Ländern wurden befragt, darunter alle 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und die Schweiz. Nun liegen die ersten Ergebnisse vor und zeigen: Wie schon bei der letzten Erhebung im Jahr 2019 stehen die größten Risikofaktoren für die Befragten in Zusammenhang mit Muskel- und Skeletterkrankungen. Von 64 Prozent der Arbeitsplätze wurde gemeldet, dass langes Sitzen problematisch ist, 63 Prozent gaben repetitive Hand- und Armbewegungen an. Weitere 52 Prozent sehen im Heben und Befördern von Personen oder Schwerlasten ein wesentliches Risiko.

Ein wichtiges Thema sind außerdem psychosoziale Risiken – insbesondere in den Dienstleistungsbranchen. Schwierigkeiten im Umgang mit herausfordernden Kund:innen, Patient:innen oder Schüler:innen stellen dabei eine besondere Herausforderung dar. Die



Foto: suriya – stock.adobe.com

Nähere Infos zur Studie findest du hier:



Umfrage zeigt aber auch, dass noch immer ein Viertel der Betriebe psychosoziale Risiken gar nicht anerkennt.

Die zunehmende Digitalisierung ist ein zusätzlicher Schwerpunkt der ESENER-Erhebung 2024. Demnach beziehen 43 Prozent der Arbeitsplätze digitale Technologien in ihre Risikobewertungen mit ein. Die Risiken in diesem Zusammenhang umfassen neben den physischen Gefahren auch eine gesteigerte Arbeitsintensität (34 Prozent), Informationsüberlastung (32 Prozent) und das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben (27 Prozent). Eine positive Entwicklung ist in diesem Zusammenhang bei der Miteinbeziehung der Beschäftigten zu vermelden: 35 Prozent der Unternehmen haben ihre Belegschaft bei der Einführung digitaler Technologien konsultiert (im Jahr 2019 waren es nur 24 Prozent).

Die Erhebung zeigt auf, was optimiert werden sollte, damit Arbeitsplätze sicherer und gesünder werden. Nun liegt es an den Unternehmen, die Ergebnisse auch ernst zu nehmen und umzusetzen. □

DREI FRAGEN ZUM RISIKO „LANGES SITZEN“

Warum ist langes Sitzen so schädlich?

Unser Körper ist darauf ausgelegt, sich zu bewegen. Bewegung ist gut für unsere Muskeln und die Wirbelsäule. Bewegung ist aber auch erforderlich, um den Kreislauf in Schwung zu bringen und den Körper mit Sauerstoff zu versorgen. Wer in der Arbeit zu lange sitzt, gefährdet auf lange Sicht seine Gesundheit. Die Liste der mit zu langem Sitzen verbundenen Probleme umfasst etwa Beschwerden im unteren Rücken sowie im Nacken- und Schulterbereich. Auch Typ-2-Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen können auf zu langes Sitzen zurückgeführt werden. Es gibt weitere Hinweise darauf, dass zu wenig Bewegung bei der Arbeit das Risiko für bestimmte Krebsarten, einschließlich Brust- und Darmkrebs, erhöhen kann. Auch vorzeitige Todesfälle werden von Arbeitsmediziner:innen mit zu langem Sitzen in Verbindung gebracht.

Wie kann man entgegenwirken?

Wechselnde Körperhaltungen verhindern die Verkürzung der Oberschenkelmuskeln, erleichtern den Rückfluss des Blutes zum Herzen und regen die Durchblutung an. Sie halten die Bandscheiben in einem besseren Zustand und können Venenschwächen und Krampfadern verringern. Deswegen ist es wichtig, dass man während der Arbeit zwischendurch aufsteht und sie teilweise im Stehen erledigt. Auch regelmäßige kurze Pausen, um den Kreislauf zu aktivieren und den Muskel-Skelettsystem zu entlasten, wirken sich positiv aus. Letztlich sollte auch auf die Ergonomie des Arbeitsplatzes geachtet werden. Denn wie man sitzt, ist auch wichtig.

Worauf kann der Betriebsrat achten?

Betriebsratsmitglieder sollten mit ihren Kolleg:innen sprechen, um herauszufinden, was in ihrem Unternehmen verbessert werden muss. Wichtig ist es, sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind – mit höhenverstellbaren Tischen und Stühlen. Regelmäßige kurze Bewegungspausen sollten ebenso gefördert werden wie aktive Arbeitsmethoden wie etwa das Arbeiten im Stehen oder die Nutzung von Steh-Sitz-Arbeitsplätzen. Außerdem kann der Betriebsrat auf die Gestaltung der Arbeitsabläufe Einfluss nehmen – und zwar so, dass sich die Mitarbeiter:innen regelmäßig bewegen müssen, beispielsweise durch den Einsatz von Druckern und anderen Geräten, die nicht direkt am Arbeitsplatz stehen. Auch Schulungen sind wichtig, um die Bedeutung des Themas klarzumachen.



zur Person

Julia Nedjelic-Lischka ist Expertin für altersgerechtes Arbeiten, berät als Sicherheitsfachkraft in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der Arbeiterkammer Wien Beschäftigte und bildet Sicherheitsvertrauenspersonen aus.



Foto: WavebreakMediaMicro – stock.adobe.com

Broschüre

Zwischen Arbeitsvertrag und Abfertigung

Der neue AK Ratgeber macht
das Arbeitsrecht greifbar.

Was ist ein Arbeitsvertrag, was ein Dienstzettel? Wie enden Arbeitsverhältnisse? Und wann bekomme ich eine Abfertigung? Was nach Grundlagen klingt, braucht in der Praxis dennoch oft einen Check über die aktuelle Rechtslage. Da lohnt es, den neuen AK Ratgeber griffbereit aus der Büroschublade ziehen zu können. Er gibt eine kompakte Übersicht zu allen Themen und Bestimmungen bei Arbeitsverhältnissen. Denn: Ein Dienstzettel ist gerade deshalb so wichtig, weil es auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag keinen Anspruch gibt. Auch kann man schnell nachlesen, welche Überstundengrenze bei Teilzeitbeschäftigung gilt und was bei der Pflegefreistellung zu beachten ist. Und im Fall des Falles: Was sagt das Recht, wenn Arbeitnehmer:innen Fehler machen und es zu Schadenersatzforderungen kommt? Jetzt nachlesen!



Foto: Наталья Косаревич – stock.adobe.com

„KI-Starthilfe“ für den Betriebsrat

■ Auch ohne Vorwissen: Eine neue Webplattform zeigt Betriebsrät:innen, wie sie KI effektiv nutzen können. Eine Chance für den Arbeitsalltag.

KI kann doch jeder? Ganz so einfach ist das mit der Künstlichen Intelligenz nicht. Sie gehört auch „intelligent“ genutzt. *Prompt Engineering* nennt das die Fachwelt, also die menschliche Kompetenz, das Beste aus KI-Tools herauszuholen. Immerhin ist es keine Frage mehr, dass KI den Arbeitsalltag erleichtert – gezielt und effizient eingesetzt. Doch wie lerne ich das, vor allem, wenn ich kein Vorwissen habe?

Die „KI-Starthilfe“ setzt genau hier an und wurde extra für die Bedürfnisse von Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen sowie Mitarbeiter:innen von ÖGB und Gewerkschaften entwickelt. Und hier gerade für jene, die noch Berührungängste

haben oder bisher einfach keine Gelegenheit hatten, sich mit KI auseinanderzusetzen. Es werden Grundlagen des Prompt Engineerings vermittelt, aber auch praxisorientierte Beispiele gebracht. Was sind bewährte Prompts für typische Aufgaben in der betrieblichen Praxis? Welche Tipps und Tricks gibt es, um KI-Tools effizient und zeitsparend zu nutzen? Denn es gilt:

Je klüger du Anweisungen „promptest“, desto besser sind die Ergebnisse, die du erzielst.

Die neue Plattform dient hier als Wissensturbo und wurde vom ÖGB gemeinsam mit dem ÖGB-Verlag – und unterstützt vom AK-Digifonds – umgesetzt.

Interessiert?
Hier geht es zur
Webplattform:



Land der Kompromisse

Zusammenraufen! So lautet die aktuelle Devise in der österreichischen Innenpolitik – egal ob in der Bundesregierung oder im Rahmen der Sozialpartnerschaft.

Seit Anfang März hat unser Land eine neue Bundesregierung. Und erstmals seit 1949 besteht diese aus drei Parteien – also durchaus unüblich für Österreich. Die zentrale Säule dieser Dreierkoalition ist der Kompromiss. Jede Partei soll sich im Regierungsprogramm wiederfinden, obwohl viele eigene Forderungen aus dem Wahlkampf – wie so oft – bald wieder in der Schublade verschwinden. Der Kompromiss soll Österreich Stabilität bringen. Und das in einer Welt, die mittlerweile äußerst instabil erscheint.



von Oliver Piller

Dennoch dürfen wir nicht vergessen, wie brüchig diese Beziehung geworden ist. Bei den Regeln zum 12-Stunden-Tag bzw. zur 60-Stunden-Woche oder beim Umbau der Sozialversicherung im Jahr 2018 haben die neoliberalen Einflüsterer auf Unternehmensseite ganz und gar nicht sozialpartnerschaftlich gehandelt. Ebenso hätten bei einer Regierung unter Kickl massive Angriffe auf die Arbeiterkammer und auf das System der Sozialpartnerschaft an sich gedroht.

Wir als Gewerkschaftsbewegung müssen diese aktuelle Phase der Kompromisse unbedingt nutzen. Einerseits können wir im Rahmen der Sozialpartnerschaft politisch mitgestalten. Andererseits sollten wir wieder zu den eigenen Stärken zurückfinden. Hierbei gilt es auch, Bündnisse mit anderen Teilen der Zivilgesellschaft – wie der Klimabewegung – zu schließen. Denn eines ist klar: Die Pläne für ein Beschneiden des Sozialstaats und der Rechte der arbeitenden Menschen in diesem Land liegen ganz oben in den Schubladen manch neoliberaler Fanatiker. □

So überrascht es wenig, dass die neue Regierung die Sozialpartner mehr in ihre Zukunftsvorhaben einbindet. Die Sozialpartnerschaft gilt in Österreich sozusagen als „institutionalisierter Kompromiss“ zwischen den Interessen von Arbeiter:innen und Angestellten auf der einen Seite und jenen von Unternehmer:innen auf der anderen. Von den letzten beiden Regierungen sträflich vernachlässigt, wird sie nun bei wichtigen Themen wie zum Beispiel beim Entwickeln einer Industriestrategie oder bei der Steuerpolitik involviert.





DIGITAL? REAL!



■ Ein Ratgeber für die Belegschaftsvertretung im digitalen Zeitalter.

Die fortschreitende Digitalisierung bringt tiefgreifende Veränderungen für die Arbeitswelt mit sich und stellt Belegschaftsvertretungen vor neue Herausforderungen. Mit der Zunahme virtueller Teams und internationaler Betriebsstrukturen entstehen komplexe Fragen, insbesondere in Hinblick auf die Vertretung digitaler Beschäftigter und die Auswirkungen auf Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. „Virtuelle Arbeitnehmer:innen“ bietet eine praxisnahe Orientierung und konkrete Lösungsansätze. Das Buch unterstützt Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen dabei, Mitbestimmung auch in digitalen Arbeitsstrukturen wirksam zu gestalten – und vermittelt, was notwendig ist, um eine faire und gerechte Arbeitswelt zu gewährleisten und Arbeitnehmer:innenrechte zu schützen.

Hannah Lutz, Martin Gruber-Risak (Hrsg.): Virtuelle Arbeitnehmer:innen. ÖGB Verlag, Wien 2025, 160 Seiten, 19,90 Euro. ISBN: 978-3-99046-739-8

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „**Virtuelle Arbeitnehmer:innen**“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 6. Juni 2025

3 Fragen an ...

Hannah Lutz und Martin Gruber-Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien sind die Herausgeber:innen des Buches.

- 1 Was sind die Herausforderungen der grenzüberschreitenden virtuellen Arbeit?** Grenzüberschreitende Betriebsstrukturen prägen zunehmend unseren Arbeitsalltag. Herausfordernd ist dabei nicht nur, welches Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht für virtuell tätige Arbeitnehmer:innen gilt, sondern auch, durch welchen Betriebsrat sie vertreten werden.
- 2 Worauf ist besonders zu achten?** Wird immer häufiger digital und entgrenzt gearbeitet, ist es wichtig hervorzuheben: Auch im virtuellen Raum haben Arbeitnehmer:innen betriebliche Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte. Die Entfernung von einem Betriebsstandort beseitigt nicht die Arbeitnehmer:inneneigenschaft!
- 3 Was kann der Betriebsrat tun?** Der Betriebsrat kann und muss Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte auch hinsichtlich physisch im Ausland tätiger Arbeitnehmer:innen einfordern. Schlussendlich soll ein Mehr an Digitalisierung und Internationalisierung nicht mit einem Weniger an betrieblicher Mitbestimmung einhergehen.

Cartoon

■ Philip Taucher mithilfe von Dall-E (OpenAI)



Dranbleiben

■ Veranstaltungstipp

Konfliktlösung als Gruppenübung

Konfliktsituationen sind in der Arbeitnehmer:innenvertretung so sicher wie das Amen im Gebet. Dabei sind Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen im Alltag mit den unterschiedlichsten Szenarien konfrontiert: Streitigkeiten, die Beschäftigte an sie heran-



tragen, schwierige Situationen im direkten Kontakt mit der Geschäftsleitung oder auch Unstimmigkeiten im Betriebsratsgremium selbst. Die Problemfelder sind mannigfaltig – und jede Situation verlangt nach ihrer eigenen Lösung.

Fallwerkstatt „Bring Your Conflict“

Gemeinsam Lösungen erarbeiten
& konfliktfähiger werden

Online und im Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)

Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

12.05.2025: 10:00 – 17:00 Uhr (BIZ)

13.05.2025: 09:00 – 16:00 Uhr (BIZ)

04.06.2025: 09:00 – 12:00 Uhr (online)

17.06.2025: 09:00 – 12:00 Uhr (online)



Das Seminar „Bring Your Conflict“ – auch als „Fallwerkstatt“ bezeichnet – setzt bei konkreten Beispielen aus der Praxis an und lädt Teilnehmende ein, gemeinsam an Bewältigungsstrategien zu arbeiten. Die Konfliktkompetenz zu stärken und Klarheit zu erlangen, welche Intervention wann genau sinnvoll ist, sind Hauptziele der Veranstaltung – die als Gruppenübung außerdem das „Konzept der kollegialen Beratung“ vermitteln will. Dabeisein lohnt sich: Denn wer konfliktfähig ist, stärkt die Belegschaft – und das Unternehmen.

Historie

80 Jahre ÖGB: Der erste Präsident

Der ÖGB feiert seinen 80. Geburtstag. Frühe Schritte für den Neubeginn setzte Johann Böhm, der im Jahr 1945 auch erster Präsident des Gewerkschaftsbundes wurde.

Von Sabine Lichtenberger

Johann Böhm macht sich am 13. April 1945 im kriegszerstörten Wien auf den Weg, um seinen ehemaligen Mitarbeiter in der Baugewerkschaft der Ersten Republik, Josef Battisti, in dessen Wohnung in Wien 7 zu besuchen. Bald kommen andere Gewerkschafter hinzu, etwa der Christgewerkschafter Lois Weinberger und sein kommunistischer Kollege Gottlieb Fiala. Sie diskutieren und schmieden Pläne für die Zukunft der österreichischen Gewerkschaftsbewegung.

Die Runde wird größer, die Wohnung schnell zu klein. Am 15. April findet im Wiener Direktionsgebäude am Westbahnhof eine Vertrauensmännerkonferenz statt, in der schließlich die Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) beschlossen wird.

Zum Vorsitzenden wird Johann Böhm – 1886 geboren und gelernter Maurer – gewählt. Am 30. April 1945 spricht eine Delegation bei der sowjetischen



Johann Böhm auf dem ersten ÖGB-Kongress (Wien, 1948)

Militärkommandantur vor, um die Genehmigung zur Gründung des ÖGB zu erreichen. Sie wird noch am selben Tag erteilt. Damit kann die Gewerkschaftsarbeit im Osten Österreichs beginnen, ab Herbst 1945 im ganzen Bundesgebiet. Der Anfang des Aufbaus des Sozialstaates und der Demokratie ist getan. Hoffnung und guter Wille sind die ersten bescheidenen Bausteine auf dem Weg zu einem besseren Leben für alle.

Foto: IHSF/ÖGB-Archiv

Deine Stimme für Gerechtigkeit

Die Leistungen der AK 2024



824 Mio.

Euro für unsere Mitglieder erreicht

In den Bereichen:
Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Steuerrecht,
Insolvenzen, Sozialversicherung und Pensionen,
Bildungsförderung u. v. m.



3.504.000

Versand und Download von Ratgebern

#1 Steuer Sparen
#2 Kinderbetreuungsgeld
#3 Arbeitsverhältnisse beenden



6.488.000

Euro an Bildungsgutscheinen ausbezahlt – an 61.000 Mitglieder



1.200

Stellungnahmen und Begutachtungen zu Gesetzen und Verordnungen



2.421.000

Beratungen haben wir durchgeführt

418.000 persönlich
1.684.000 telefonisch
319.000 E-Mail/Brief



92.000

mal haben wir Mitglieder gerichtlich und außergerichtlich vertreten



17.186.000

Aufrufe unserer Online-Rechner

#1 Brutto-Netto-Rechner
#2 Pensionsrechner
#3 Mein Lohnzettel



4.026.000

Mitglieder in ganz Österreich



3.879.000

Medien aus den AK Bibliotheken ausgeliehen

Quellen: Arbeiterkammer - alle Angaben 2024
ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

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