

KRANK ARBEITEN

Warum Auskurieren wichtig ist
Seite 10

INKLUSION

Wie die Gleichstellung gelingt
Seite 14

SUCHTPRÄVENTION

Was am Arbeitsplatz gilt
Seite 16

Dein Fachwissen ist

Aktuell

TEUERUNG – WAS TUN?

WO BETRIEBSRATSMITGLIEDER ANSETZEN KÖNNEN

Zahl

65 Prozent ...

... so hoch ist mittlerweile der Anteil jener Beschäftigten, die auch trotz einer akuten Erkrankung arbeiten. Diese besorgniserregende Zahl liefert der aktuelle Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich. Zum Vergleich: Im Jahr 2021 waren es noch 48 Prozent. Über die Ursachen und Folgen informieren wir in diesem Heft auf den Seiten 10 und 11. Spoiler: Sich auszukurieren, hilft nicht nur den Beschäftigten – auch die Betriebe profitieren.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Ute Böisinger, Theresa Goisauf, Christine Newald, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst) **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Renate Anderl, Anna Gugerell, Nora Lehner, Oliver Piller, Margareta Felicia Stern **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 **Coverfoto:** Markus Zahradnik

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.

Wer soll das bezahlen?



Das Aktuell-Redaktionsteam: Ute Böisinger, Christine Newald, Andreas Rauschal, Theresa Goisauf (v. l. n. r.)

Liebe Leser:innen!

Österreich befindet sich unter den Ländern mit der höchsten Teuerungsrate im Euroraum. Gegenmaßnahmen sind gefragt – im Großen wie im Kleinen.

Wohnen, Lebensmittel, Energie: Als wäre die Teuerung für sich nicht genug, wird sie vor allem dort richtig spürbar, wo es kaum einen Ausweg gibt. Betroffen sind in erster Linie Grundbedürfnisse, bei denen der Einzelne nur schwer sparen kann. Gefragt ist die Politik, die auf Forderungen der Arbeiterkammer zum Teil bereits reagiert hat. Dabei wäre natürlich noch wesentlich mehr zu tun, wie wir in diesem Heft gleich in der Titelstory ausloten.

Auf der betrieblichen Ebene wiederum können Belegschaftsvertreter:innen das Ihre dazu beitragen, um Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen: Als Erstanlaufstelle vor Ort kennen sie die Sorgen und Ängste ihrer Kolleg:innen schließlich so gut wie sonst niemand. Welche Maßnahmen möglich und sinnvoll sind, haben wir mit Manner-Betriebsrat Christian Hackl erkundet. Vom Zuschuss für Pendler:innen über das geförderte Mittagessen bis hin zu Leistungen aus dem Sozialfonds, von Mitarbeiter:innenrabatten über Teuerungsprämien bis hin zu einer Art Warentausch-Börse können insgesamt doch einige Hebel in Bewegung gesetzt werden.

Weil auch die Sommerferien einiges kosten – Erziehungsberechtigten neben Nerven mitunter auch stolze Summen für die Kinderbetreuung – haben wir uns außerdem angesehen, worauf Betriebsratsmitglieder in Hinblick auf die schulfreie Zeit achten können. Dazu kommen arbeitsrechtliche Schlaglichter auf den betrieblichen Umgang mit sportlichen Großevents anlässlich der Fußball-WM sowie Beiträge über Suchtprävention und – Stichwort 20 Jahre Behindertengleichstellungsgesetz – Inklusion am Arbeitsplatz: Was ist gelungen? Was muss noch besser werden?

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Teuerung: Betriebsrat Christian Hackl erzählt **Seite 4**



Foto: Tino Neitz – stockadobe.com

Krank arbeiten als Problem **Seite 10**



Foto: Markus Zahradnik

Patrick Berger im Gespräch über Inklusion **Seite 14**

4	Titelstory	
	Teuerung: Gemeinsam gegen die Inflation	4
	Kommentar von Renate Anderl	7
8	Weitblick	
	YOCA: Ein Haus zum Lernen	8
	Betriebsratsumfrage: Wider die Inflation	9
	Auskurieren statt durchtauchen	10
12	Recht klar	
	Die Fußball-WM im Betrieb	12
14	Mitbestimmen	
	Interview: „Inklusion ist Teamarbeit“	14
	Wie betriebliche Suchtprävention gelingt	16
	Drei Fragen zum Thema Sucht im Job	17
	Sommer im Betriebsratsbüro	18
20	Dranbleiben	
	Stressfrei durch den Urlaub	20
	Glosse: „Lifestyle-Teilzeit“: Na und?	21
	Buchtip: Sozialleistungen im Überblick 2026	22
	Cartoon	22
	Veranstungstipp	23
	Historie: Reaktionen auf die „Ölkrise“	23
	Impressum	2

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



„Wer schnell hilft, hilft doppelt“

Die Inflation setzt den Beschäftigten nach wie vor zu. Für große Lösungen braucht es die Politik – im Kleinen kann aber auch die Belegschaftsvertretung unterstützen. Manner-Betriebsrat Christian Hackl erzählt.

Text: Andreas Rauschal | Fotos: Markus Zahradnik

GEMEINSAM GEGEN DIE INFLATION

Manchmal fühle ich mich schon fast wie ein Pfarrer.“ Für einen kurzen Moment muss Christian Hackl schmunzeln. Doch der 56-jährige Arbeiterbetriebsrat von Manner im Wiener Stammwerk im 17. Bezirk wird gleich wieder ernst. „Dass zu wenig im Börserl bleibt und das Leben schwieriger wird, erzählen mir die Leute eigentlich täglich.“

Betriebsratsmitglieder sind die Erstansprechpartner:innen der Beschäftigten vor Ort und als solche unmittelbar mit ihren Sorgen, Ängsten und Bedürfnissen konfrontiert. Zu den Hauptsorgen gehört nach wie vor die Inflation – und das nicht von ungefähr. Denn Österreich befindet sich unter den Ländern mit der höchsten Teuerungsrate im Euroraum. Mit Verbraucherpreisen von zuletzt 3,3 Prozent über dem Vorjahresniveau, angeheizt durch den Krieg in Nahost und den dadurch gestiegenen Ölpreis, ist auch weiterhin kein Ende in Sicht.

Die Forderungen der AK

Der heimische Vierjahresvergleich liest sich besonders drastisch: In den Bereichen Mieten und Lebensmittel musste zu Beginn dieses Jahres um je ein Viertel mehr bezahlt werden als noch Anfang 2022. Bei den Energiekosten war in diesem Zeitraum sogar ein Anstieg von deutlich über 30 Prozent zu verzeichnen. Michael Ertl aus der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien und Experte zum Thema Teuerung bringt es auf den Punkt: „Das Hauptproblem ist, dass all diese Bereiche Grundbedürfnisse sind – denn man muss wohnen, man muss heizen und man muss essen.“

Zwar habe die Bundesregierung bereits Gegenmaßnahmen ergriffen und dabei auch Forderungen der AK umgesetzt

Christian Hackl (links) beim Austausch mit einem Kollegen im Lager der Wiener Manner-Fabrik.

– Ertl erwähnt die Miet- und die Spritpreisbremse, den Sozialtarif für Armutsbetroffene bei Energie oder der Halbierung der Mehrwertsteuer auf Grundnahrungsmittel per Juli 2026 –, in vielen Aspekten müsse man aber noch deutlich weiter gehen.

Unmittelbar und langfristig

„Zum Thema Wohnen etwa fordert die AK das Aus für befristete Mietverträge – und dass Mieten nur einmal im Jahr um maximal zwei Prozent ansteigen dürfen. Bei den Lebensmitteln braucht es eine Reform des Preisgesetzes: Unternehmen sollen beweisen müssen, dass ihre Preissteigerungen gerechtfertigt sind. Wir benötigen endlich eine Preisdatenbank und eine unabhängige Anti-Teuerungskommission.“

Neben möglichen Unterstützungsangeboten, die unmittelbar benötigt werden, dürfe man laut Ertl aber auch die großen langfristigen Ziele nicht aus den Augen verlieren: „Eines unserer Hauptanliegen muss – auch und gerade in der Krise – der ökologische und soziale Umbau der Wirtschaft und die Hinwendung zu erneuerbarer Energie sein, für die nachfolgenden Generationen und für unsere Unabhängigkeit. Gelingt uns das, wären Energiepreisschocks so irgendwann gar nicht mehr möglich.“

Sozialfonds und Beratung

Dass Unternehmen, die bereits in ihre Nachhaltigkeit investiert haben, schon jetzt klar im Vorteil sind, steht außer

Frage. Bei Manner etwa liefert am Standort im niederösterreichischen Wolkersdorf eine Photovoltaikanlage kräftig zu. Umgekehrt versorgt die Abwärme der Schnittenöfen im 17. Bezirk 600 Wiener Haushalte mit Energie. Eine Win-win-Situation. Hackl, der seit 2003 bei Manner arbeitet und seit 2012 Betriebsrat ist: „Gemeinsam mit der Stadt Wien haben wir hier eine Möglichkeit geschaffen, Energie nachhaltig zu nutzen und jenen zur Verfügung zu stellen, die sie dringender brauchen.“

Während für die großen Weichenstellungen im Kampf gegen die Teuerung die Politik gefragt ist, können im Kleinen auch Betriebsratsmitglieder kräftig unterstützen. Dabei geht es nicht nur um das offene Ohr im Gespräch – oder das Zurverfügungstellen von Informationen rund um Themen wie Mietrechtsberatung und Energieanbieterwechsel samt Vergleichsplattformen oder -rechnern.

Die Preise der Stromversorger und Gaslieferanten unterscheiden sich teils erheblich – ein Wechsel kann helfen. Alle Infos findest du hier:



So besteht – unter einigen Bedingungen – etwa auch die Möglichkeit, besonders stark betroffene Beschäftigte mit Mitteln aus dem Betriebsratsfonds zu unterstützen. Bei Manner

gibt es zusätzlich einen Sozialfonds sowie Möglichkeiten über die Manner-Stiftung. Christian Hackl berichtet über Unterstützungsleistungen für teure Medikamente oder kaputte Waschmaschinen, erinnert sich aber auch an einen Extremfall: „Einmal konnten wir eine Kollegin in letzter Minute vor der Delogierung bewahren. Da hat sich gezeigt: Wer schnell hilft, hilft doppelt – denn die Kollegin hat ihre Zahlungen immer wieder aufgeschoben und niemandem von ihren Problemen berichtet.“

AK Experte Ertl bekräftigt: „An Fällen wie diesem sieht man, wie sehr das Thema auch mit Scham behaftet ist. Umso wichtiger ist es, dass es Betriebsräte gibt, an die sich Beschäftigte wenden können – niederschwellig und vertrauensvoll.“

Prämie gut, KV besser

Dazu kommen jede Menge kleinere Maßnahmen, zu denen Betriebsräte in Abstimmung mit dem Unternehmen beitragen können und die sich am Ende auch summieren: Sei es bei Manner etwa ein monatlicher Zuschuss für Pendler:innen (egal ob per Öffi oder mit dem Pkw), sei es die Schaffung von sicheren Radabstellplätzen samt Ladestationen, um kostensparend und gesundheitsfördernd mit dem (E-)Bike in die Arbeit zu fahren, sei es die Kantine mit gefördertem Mittagessen oder der neue Essensautomat, der auch Beschäftigten im Schichtbetrieb jederzeit eine kostengünstige Mahlzeit garantiert.

Außerdem kann Christian Hackl bei Manner auf Weihnachtsgutscheine und Teuerungsprämien verweisen – teilt dabei aber einen zentralen Punkt, den Michael Ertl so formuliert: „Gute, solide Lohnabschlüsse sind langfristig das wichtigste Instrument im Kampf gegen die Teuerung. Nur Kollektivverträge sichern die faire Entlohnung der Beschäftigten. Und dass in Unternehmen mit Betriebsrat



„Dass in Unternehmen mit Betriebsrat tendenziell höhere Einkommen bezahlt werden, kann nicht oft genug betont werden.“

Michael Ertl, Referent in der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik, AK Wien

tendenziell höhere Einkommen bezahlt werden, kann ohnehin nicht oft genug betont werden.“

Rabatte und Warentausch

Sichtlich stolz erzählt Hackl übrigens über zwei beliebte Aktionen, die dem Manner-Betriebsratsteam firmenübergreifend gelungen sind: einerseits die Möglichkeit von wechselseitigen Mitarbeiter:innenrabatten bei anderen Unternehmen, andererseits der mit diesen



„Gerade in der Teuerung müssen wir alle zusammenhelfen.“

Christian Hackl, Arbeiterbetriebsrat, Manner

gepflegte Warentausch. „Gerade in der Teuerung müssen wir alle zusammenhelfen. Manchmal verrutscht in der Produktion zum Beispiel eine Folie und auf der Verpackung ist das Logo nicht mehr gut zu sehen. Dann können wir damit nicht in den Handel, obwohl die Ware einwandfrei ist. Weil das in anderen Firmen auch vorkommt, organisieren wir gemeinsame Verteilaktionen, die sehr beliebt sind. Da geht es oft zu wie auf einem Volksfest.“

Eine Win-win-Situation im Zeichen der Nachhaltigkeit. Und dem Börserl ist damit auch wieder ein wenig geholfen. □

Mittel aus dem Betriebsratsfonds dürfen für Wohlfahrtsmaßnahmen und Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten von Beschäftigten verwendet werden. Dafür gibt es aber einige Punkte zu beachten. Du interessierst dich für Details? Dann wende dich gerne an

betriebsratsfonds@akwien.at

KOMMENTAR



Foto: Sebastian Philipp

Ein gutes Leben für die Vielen

Von **Renate Anderl**

Das Leben wird in vielen Bereichen immer teurer – das spüren alle, und in Österreich besonders, vor allem fürs Wohnen und für Lebensmittel. Auf einiges kann man verzichten, aber steigende Preise betreffen auch Bereiche, in denen man einfach nichts einsparen kann: Miete, Strom, Treibstoff – da hat man keinen Spielraum, die Kosten fallen regelmäßig an. Die AK hat gemeinsam mit dem ÖGB schon lange Schritte gegen die Teuerung gefordert – und die Bundesregierung überzeugt, einiges umzusetzen. Aber die Geldbörsen und Konten der Menschen zeigen: Das reicht noch nicht, da muss noch mehr kommen.

Wir – AK, Gewerkschaften und Betriebsrät:innen – fordern nicht nur von der Politik Maßnahmen gegen steigende Preise. Wir unterstützen unsere Mitglieder, unsere Kolleg:innen in den Betrieben, bei knappen finanziellen Mitteln auch mit ganz konkreten Angeboten: Mit dem AK-Altbaumieten-Check schauen wir genau, was Vermieter:innen verlangen – und holen zu viel berechnete Mieten zurück. Zu hohe Gebühren in Fitnesscentern, unrechtmäßige Klauseln in Handyverträgen, zu hohe Bankgebühren – im Konsument:innenbereich holen wir vieles heraus. Freizeitaktivitäten werden für viele zu teuer, auch hier haben wir Angebote, zum Beispiel Betriebs-sport oder kostenfreie Kultur- und Sportangebote im Rahmen von „Summer in the City“.

Angebote von AK, Gewerkschaften und Betriebsrät:innen sind wichtige Services für unsere Mitglieder. Sie ersetzen aber nicht eine Politik, die ein gutes Leben für alle Menschen im Land möglich macht.

Zur Person

Renate Anderl ist Präsidentin der AK Wien und der Bundesarbeitskammer.

Ein Haus zum Lernen

■ Die Arbeiterkammer Wien baut bis 2030 das moderne Bildungshaus YOCA für junge Wiener:innen zwischen 15 und 30 Jahren.

Von Ute Bösingner

Vor der Mondlandung in den 1960er-Jahren gebaut, in den 1980er-Jahren saniert, heute hoffnungslos veraltet: Die Technische Gewerbliche Abendschule (TGA) in der Wiener Plößlgasse im 4. Bezirk war für das Lernen im vergangenen Jahrhundert gebaut worden. Deshalb wird die TGA bis 2030 durch ein neues, modernes Bildungshaus, das YOCA (kurz für Youth Campus), ersetzt.

AK Direktorin Silvia Hruška-Frank: „Mit dem neuen Bildungshaus stärkt die AK junge Arbeitnehmer:innen. Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant. Im YOCA wird es Berufsorientierung und attraktive Lernangebote geben.“ Damit leistet die AK ihren Beitrag zur Sicherung von Fachkräften. „Das neue Haus wird aber auch eine Schule der Mitbestimmung sein, in der junge Arbeitnehmer:innen zum Engagement, etwa in der Belegschaftsvertretung, angeregt werden“, so die AK Direktorin. Für die Gewerkschaften wird das YOCA vielfältige Möglichkeiten bieten, ihre Jugendaktivitäten zu präsentieren, etwa Berufswettbewerbe in modernem Umfeld oder Ausstellungen zu gewerkschaftlichen Themen.

Die Arbeitswelt wird immer digitaler – und lebenslanges Lernen immer wichtiger für die Fachkräfte von morgen. Dafür bietet das neue Bildungshaus moderne Medienlabore und klassische Werkstätten, Ausstellungsflächen, Vortragsräume oder Platz für Ferienkurse und Workshops auf rund 13.500 Quadratmetern Nutzfläche, etwa 4.300 Quadratmeter mehr als die veraltete TGA. Das neue Gebäude wird so flexibel errichtet, dass es auch in den kommenden Jahrzehnten



Foto: haascockzermirch STUDIO 2050

Eine Vorschau auf das Jahr 2030: So wird das Bildungshaus YOCA aussehen.

die besten Bedingungen für moderne Bildungsarbeit bietet.

Schon heute bietet die AK Wien im Programm „Arbeitswelt und Schule“ jährlich Workshops für mehr als 25.000 Schüler:innen an. Weitere 5.000 Besucher:innen kommen jedes Jahr zur Bildungs- und Berufsinfomesse L14 der AK. Im neuen Bildungshaus wird dieses Angebot deutlich erweitert.

Im Jahr 2030 soll das YOCA fertig sein. Dann werden fast 400.000 junge Wiener:innen zwischen 15 und 30 Jahren in Wien leben. Jugendliche und junge Erwachsene sind mit Krisen aufgewachsen: Corona, Kriege, Preissteigerungen und Klimawandel. „Wir stehen immer, aber ganz besonders in Krisenzeiten, an der Seite unserer Mitglieder und stärken mit dem Neubau künftige Generationen“, so Hruška-Frank.

WIDER DIE INFLATION

Welche Initiativen stößt dein Betrieb im Kampf gegen die Teuerung an, um Mitarbeitende zu entlasten? Dazu haben wir fünf Betriebsrät:innen befragt.

Von Margareta Felicia Stern und Theresa Goisaufl



„Um Mitarbeiter:innen finanziell zu entlasten, bezahlt unser Betrieb einen großen Teil des Öffitickets. Außerdem können unsere Kolleg:innen bei uns im Radatz Wurst-Großmarkt günstiger einkaufen.“

Muamer Causevic

Radatz

Foto: Muamer Causevic



„Da die Teilzeitquote bei uns sehr hoch ist, haben wir vor einigen Jahren eine betriebliche Sozialberatung eingerichtet, die die Teuerung abfängt. Zudem ermöglichte der Betriebsrat das Jobticket mit voller Abgeltung.“

Christa Seidl-Raffl

Caritas der Erzdiözese Wien

Foto: privat



„Zusätzlich zur im Bau-Kollektivvertrag geregelten Fahrtkostenvergütung gibt es bei uns unterschiedliche Goodies wie einen vergünstigten Mobilfunktarif oder eine eigene Plattform für Einkäufe, wo unsere Beschäftigten bei anderen Firmen Prozente erhalten. Grundsätzlich sehe ich aber die Politik in der Pflicht, die Teuerung in den Griff zu bekommen.“

Markus Zisser

Strabag

Foto: Markus Zahradnik



„Unser Betriebsrat hat zu Weihnachten die Gutscheine von REWE deutlich erhöht. Und wir klären Kolleg:innen darüber auf, wo sie finanzielle Unterstützungen erhalten, wie zum Beispiel beim Lohnsteuerausgleich.“

Ferdinand Jascha

Simacek

Foto: Ferdinand Jascha



„Wir haben als Betriebsrat einen Notfallfonds eingerichtet, um soziale Härtefälle unserer Kolleg:innen abzufedern. Außerdem unterstützen wir finanziell bei Lebensereignissen wie Geburt, Todesfall oder Scheidung.“

Vivian Fletzer

Psychosoziale Dienste in Wien

Foto: Lisi Specht

Auskurieren statt durchtauchen

■ Immer mehr Beschäftigte arbeiten trotz akuter Erkrankung. Sie tun das oft unter Druck oder aus Rücksicht auf das Team. Doch Betriebsräte können gegensteuern.

Von Ute Bösinger

Die Nase rinnt, der Schädel brummt, man möchte nur noch schlafen: „Fit für den Arbeitstag“ fühlt sich anders an. Doch laut aktuellem Arbeitsklima Index der Arbeitskammer Oberösterreich sagen inzwischen 65 Prozent der Beschäftigten, dass sie auch mit einer akuten Erkrankung arbeiten. Im Jahr 2021 waren es noch 48 Prozent. Eine Erkrankung wegdrücken und trotzdem arbeiten: Das scheint fast jede:r schon erlebt zu haben, so eine ähnliche frühere Umfrage der AK Wien.

Große Risiken

Dabei wissen Arbeitsmediziner:innen längst: Ohne Zeit zum Auskurieren dauert die Heilung deutlich länger. Wer angeschlagen arbeitet, neigt eher zu Fehlern – und schließlich können auch andere Menschen angesteckt werden. Wer immer wieder vermeintlich harmlose Krankheiten „durchtaucht“, riskiert auf Dauer auch schwere Gesundheitsschäden. Timon Pflieger, Sozialpolitik-Experte der AK, warnt: „Oft ist ein regelmäßiges Durchhalten trotz Krank-

heit der erste Schritt in einen späteren Langzeitkrankenstand. Irgendwann macht der Körper nicht mehr mit.“

Laut Arbeitsklima Index spüren viele Beschäftigte die Folgen, wenn sie krank gearbeitet haben. Viele klagten über Müdigkeit und Abgeschlagenheit (45 Prozent) sowie über Konzentrationsprobleme bei der Arbeit (30 Prozent). Einen Rückfall hatten 11 Prozent, spätere gesundheitliche Probleme beklagten weitere 10 Prozent.

Ursachen und Folgen

Warum also krank arbeiten? Als die drei wichtigsten Gründe nannten die Befragten im Arbeitsklima Index Rücksicht gegenüber dem Team (56 Prozent), Angst, dass „die Arbeit liegen bleibt“ (40 Prozent) und das Wissen, „dass es keine Vertretung gibt“ (32 Prozent).

Menschen in Gesundheitsberufen, in Sozialberufen, Lehrkräfte oder Kindergartenpädagog:innen gehen öfter als andere krank in die Arbeit. Pflichtgefühl



Foto: KATSU – stock.adobe.com

Das bestätigt auch der Arbeitsklima-Index: Unter denen, die gelegentlich im Homeoffice arbeiten, berichten 70 Prozent, dass sie öfter auch krank arbeiten. Bei Beschäftigten ohne Homeoffice sind es 64 Prozent.

Kostenquelle Präsentismus

Dabei schätzen Wissenschaftler die Kosten durch Präsentismus für die Unternehmen sogar höher ein als durch Krankenstände. „Wenn sich jemand wochenlang halbkrank in die Arbeit quält, ist diese Person weniger leistungsfähig und neigt eher zu Fehlern als Kolleg:innen, die nach wenigen Tagen Krankenstand auskuriert und erholt arbeiten können. Das Ansteckungsrisiko und damit die Gefahr weiterer Ausfälle wird dadurch natürlich auch erhöht“, so Pflieger.

Was Führungskräfte in Sachen Krankenstand vorleben, prägt auch die Kultur im Unternehmen. „Die Unter-



„Oft ist ein regelmäßiges Durchhalten trotz Krankheit der erste Schritt in einen späteren Langzeitkrankenstand.“

Timon Pflieger, Sozialpolitik-Experte, AK Wien

nehmen müssen hier ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen: Sie müssen für genügend Personal sorgen, um Krankenstände auszugleichen. Sie müssen aber auch Krankenstände respektieren und nicht mehr oder weniger versteckt auf verfrühte Rückkehr drängen“, fordert der Experte der AK. □

und Solidarität mit den Kolleg:innen, die im Krankheitsfall einspringen müssen, spielen eine wichtige Rolle. „Aber oft steckt auch Personalmangel dahinter“, so AK Experte Timon Pflieger. „Gerade in den sozialen Berufen, den Lehrberufen oder den Gesundheitsberufen sind viele Stellen nicht besetzt: Wo es keine Vertretung in der Schule oder bei den Patient:innen gibt, gehen die Leute krank arbeiten. Sie fühlen sich dem Team, aber auch den Menschen, die sie betreuen, verpflichtet.“

Krank im Homeoffice

Auch der Wandel der Arbeitswelt zeigt sich im Trend zu diesem „Präsentismus“. Immer mehr Menschen arbeiten zumindest teilweise im Homeoffice. „Damit einher geht auch oft die Bereitschaft der Beschäftigten und ein mehr oder weniger sanfter Druck der Firma, bei Krankheit im Homeoffice weiterzuarbeiten, nach dem Motto: eine Sitzung und ein paar E-Mails werden schon gehen“, sagt Pflieger.

TREND ZUM PRÄSENTISMUS STOPPEN

Drei Tipps für die Betriebsratsarbeit

1. Führungskräfte sensibilisieren: Sie haben eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter:innen. Wer krank ist, darf nicht arbeiten. Damit muss die Firma die erkrankten Beschäftigten vor sich selbst, aber auch die anderen Kolleg:innen vor einer Ansteckungsgefahr schützen.

Denn es wirkt ins Team hinein, wenn Führungskräfte Beschäftigte nach Hause schicken, damit sie sich auskurieren. Umgekehrt prägt es auch das Betriebsklima, wenn Chef:innen darauf drängen, dass erkrankte Kolleg:innen noch etwas Dringendes fertigmachen.

2. Die Kolleg:innen informieren: Wer sich krankmeldet, soll sich auskurieren und auch nicht im Homeoffice weiterarbeiten.

3. Die Betriebskultur im Umgang mit Krankenstand im Auge behalten: Betriebsratsmitglieder können die Firma auch darauf hinweisen: Auf lange Sicht gewinnt das Unternehmen, wenn Beschäftigte ihre Krankheiten auskurieren. Wo es Kontakt zu Kund:innen gibt, sollte die Firma ohnehin ein Interesse daran haben, dass niemand krank arbeitet.

WM-Fieber mit Schlafmangel

■ Was passiert, wenn lange Fußballnächte auf den Arbeitsalltag treffen – und warum es hilft, die Spielregeln zu kennen.

Von Christine Newald

Wenn Fußball-WM ist, verändert sich auch der Arbeitsalltag. Kolleg:innen reden über Spielpläne, Menschen diskutieren in der Mittagspause über Gegner und Chancen – und selbst Nicht-Fans beginnen irgendwann zu fragen, wann Österreich eigentlich gegen wen spielt.

Bei der diesjährigen WM kommt etwas Besonderes dazu: Gespielt wird (von 11. Juni bis 19. Juli) in den USA, in Kanada und Mexiko – und genau dann, wenn Österreich schläft. Manche Spiele beginnen um vier Uhr, andere um sechs Uhr morgens, da klingelt vielleicht schon der Wecker. Einige Spiele beginnen glücklicherweise um 22 Uhr, also zu einer Zeit, die mit dem Arbeitsalltag noch halbwegs vereinbar ist.

Fußball verbindet

„Fußball vereint Arbeitgeber und Beschäftigte“, sagt Arbeitsrechtsexperte Sascha Tomanek. „Tatsächlich schaffen nur wenige Themen so schnell ein Gemeinschaftsgefühl. Menschen, die sonst kaum miteinander reden, diskutieren plötzlich über Aufstellungen, Chancen oder Elfmeterschießen. Vielleicht ist Fußball gerade deshalb so faszinierend: weil man nicht viel wissen muss, um ihn zu verstehen und mitzufiebern.“

Doch was gilt arbeitsrechtlich rund um die WM? Darf man später in die

Arbeit kommen, wenn das Match in die Verlängerung gegangen ist? Ist Streamen am Arbeitsplatz erlaubt? Und was kann ein Betriebsrat organisieren, ohne gleich die rote Karte zu kassieren?

Später kommen wegen Fußball?

So verständlich die Begeisterung auch ist: Wer wegen eines Nachtspiels verschläft oder völlig übermüdet zur Arbeit erscheint, hat arbeitsrechtlich keinen Freistoß. Arbeitszeiten gelten auch während der WM. Wer später kommen möchte, braucht eine Verein-



AK-Spielpläne bestellen

Die kostenlosen AK-Spielpläne zur Fußball-WM können bei uns bestellt werden. Schreibe uns dazu eine kurze E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „WM-Spielplan“. Solange der Vorrat reicht.



Illu: DesignXd – magnific

barung mit dem Betrieb – etwa über Gleitzeit, Zeitausgleich oder Urlaub.

Entscheidend sei laut Sascha Tomanek vor allem, ob Beschäftigte „arbeitsfit“ sind. Gerade in Berufen mit Verantwortung oder Sicherheitsrisiken



könne Übermüdung problematisch werden. „Arbeitsfitness ist individuell unterschiedlich“, sagt Tomanek.

Klar ist aber auch: Beschäftigte müssen ihre Arbeit grundsätzlich erbringen können. Die Müdigkeit nach einem Elfmeterschießen ist menschlich nachvollziehbar, aber sie ersetzt keinen Urlaubstag.

Liveticker ja, Dauerstream eher nein

Ein kurzer Blick aufs Handy, um schnell den Spielstand zu checken? Das wird in den meisten Betrieben niemand dramatisch finden – sofern die private Handynutzung grundsätzlich erlaubt ist. Anders sieht es aus, wenn Beschäftigte ganze Spiele am Dienst-PC oder dauerhaft am Smartphone streamen. Denn auch während der WM gilt: Die Arbeitsleistung darf unter dem Match nicht leiden. Wer statt Excel-Tabellen lieber Taktiktafeln analysiert, bewegt sich schnell im arbeitsrechtlichen Abseits.

Besonders heikel wird es dort, wo Sicherheitsvorschriften oder volle Konzentration notwendig sind – etwa beim Bedienen von Maschinen oder im Straßenverkehr. Da gilt selbst beim spannendsten Viertelfinale: Augen auf die Arbeit – und nicht auf den Bildschirm!

Krankenstand wegen „WM-Kater“?

Auch hier bleibt das Arbeitsrecht unspornlich. Wer einfach zu Hause

bleibt, weil das Finale bis in die Morgendämmerung gedauert hat, riskiert Probleme. Ein vorgetäuschter Krankenstand kann ernste Konsequenzen haben – bis hin zur Entlassung. Oder, um es im Fußballjargon zu sagen: klare rote Karte.

Public Viewing im Betrieb?

Gleichzeitig kann die WM auch verbinden. Gerade weil viele Spiele nachts stattfinden, könnten neue Formen des gemeinsamen Fußballschauens entstehen: Frühstücks-Public-Viewings vor Dienstbeginn, gemeinsame Matchabende oder kleine Fan-Zonen im Betrieb.

Hier kann auch der Betriebsrat eine Rolle spielen. Grundsätzlich sind gemeinsame Veranstaltungen oder Public Viewings möglich – wichtig ist dabei die Abstimmung mit dem Arbeitgeber. Dabei geht es um Fragen wie Arbeitszeit, Sicherheit oder technische Ausstattung.



„Fußball vereint Arbeitgeber und Beschäftigte.“

Sascha Tomanek,
Arbeitsrechtsexperte, AK Wien.

Denn so unterschiedlich Arbeitsplätze und Menschen auch sind: Manchmal reicht schon ein spätes Tor in der Nachspielzeit, damit aus Kolleg:innen für einen Moment ein echtes Team wird. Und gerade, wenn es in der Arbeit hoch hergeht wie im Fußball, hilft es, die Spielregeln zu kennen. Oder wie die AK sagt: „You’ll never work alone.“

Gewinne mit der AK ein Ö-Ticket

Mehr dazu online:



„Inklusion ist Teamarbeit“

■ 20 Jahre Behindertengleichstellungsgesetz: Patrick Berger, Leiter des Chancen Nutzen Büros im ÖGB, im Gespräch über Inklusion im Job, Chancen für Betriebe und den Mehrwert einer starken Interessenvertretung.

Interview: Anna Gugerell | Foto: Markus Zahradnik

Aktuell: Das Behindertengleichstellungsgesetz wird heuer 20 Jahre alt. Was hat sich seit dem Jahr 2006 verändert?

Patrick Berger: Mit dem Gesetz und der späteren Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2008 kam Aufbruchstimmung auf. Österreich verpflichtete sich dazu, die Rechte von Menschen mit Behinderung als Menschenrechte umzusetzen – von Barrierefreiheit über Bildung bis hin zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Aktuell: Welche Fortschritte wurden erreicht?

Patrick Berger: Der Blick hat sich verändert: weg von der Vorstellung der Hilfsbedürftigkeit hin zu Gleichstellung, Selbstbestimmung und Diskriminierungsschutz. Beim Thema Barrierefreiheit und Inklusion ist viel weitergegangen, aber wir sind noch lange nicht am Ziel. In den letzten Jahren sehe ich eher Stagnation,

teilweise sogar Rückschritte – etwa bei der Barrierefreiheit öffentlicher Gebäude. Ausbildung, Arbeit und ein selbstständiges Leben sind heute für viele Menschen mit sichtbaren Behinderungen besser möglich. Für Menschen mit psychischen Erkrankungen, Lernschwierigkeiten oder Krankheiten wie Long COVID und ME/CFS fehlt aber oft noch das Verständnis.

Aktuell: Was müsste konkret für mehr Inklusion am Arbeitsmarkt passieren?

Patrick Berger: Der wichtigste Punkt wäre der Abbau von Mythen. Noch immer hört man Sätze wie: „Wenn ich jemanden mit Behinderung anstelle, werde ich die Person nie wieder los, sie ist ständig im Krankenstand, der Arbeitsplatz muss adaptiert werden.“ Das stimmt so pauschal einfach nicht. Sensibilisierung und Abbau von Berührungsängsten würden für die Inklusion eine sehr wichtige Verbesserung bringen.

Aktuell: Was übersehen Arbeitgeber?

Patrick Berger: Menschen mit Behinderung bringen oft eine hohe Lösungskompetenz mit. Wer ständig mit Barrieren umgehen muss, lernt, Lösungen zu finden. Davon kann ein Betrieb profitieren. Außerdem sind diverse Teams stärker, weil sie andere Perspektiven einbringen. Und ein barrierefreier Betrieb ohne Stufen, mit guter digitaler und kommunikativer Zugänglichkeit, ist für alle effizienter und sicherer.

Aktuell: Was können Behindertenvertrauenspersonen (BVP) leisten?

Patrick Berger: Sie sind Ansprechpersonen für Kolleg:innen mit Behinderung. Das ist deshalb so wichtig, weil viele Betroffene Hemmungen haben, mit dem Personalbüro oder Vorgesetzten über ihre Situation zu sprechen. Eine BVP hat selbst eine Behinderung und kennt die Thematik. Es geht nicht darum, zu fragen: Was hast du und was kannst du nicht? Sondern: Was brauchst du, um deine Arbeit gut machen zu können?

Aktuell: Welche Rolle spielen Betriebsräte?

Patrick Berger: Eine sehr große. Mein wichtigster Satz ist: „Liebe Betriebsratsmitglieder, holt euch die Behindertenvertrauenspersonen ins Team.“ Betriebsräte vertreten die

Das Chancen Nutzen Büro im ÖGB berät Arbeitnehmer:innen, Betriebsratsmitglieder und Behindertenvertrauenspersonen bei Fragen rund um Behinderung, Arbeit und Gleichstellung. Themen sind etwa Diskriminierung am Arbeitsplatz, Kündigungen, Behördenwege oder Wiedereingliederung. Zudem bietet das Büro Coachings und Workshops für inklusive Arbeitsplätze an. Mehr Infos:

➔ oegb.at/der-oegb/chancen-nutzen



Interessen aller Kolleg:innen. Behindertenvertrauenspersonen konzentrieren sich auf das Thema Menschen mit Behinderung und bringen genau dort Expertise ein. In Betrieben, in denen das gut zusammenspielt, ist das ein Gamechanger für Inklusion.

Aktuell: Wo braucht es den Betriebsrat zusätzlich?

Patrick Berger: Behindertenvertrauenspersonen können derzeit keine Betriebsvereinbarungen abschließen. Auch gegenüber dem Arbeitgeber oder der Personalabteilung hat der Betriebsrat oft mehr Gewicht. Am stärksten ist ein gemeinsamer Auftritt von Betriebsrat, BVP, Sicherheitsvertrauensperson und Barrierefreiheitsbeauftragten.

Aktuell: Was können Kolleg:innen tun?

„Eine gute Zusammenarbeit von Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson ist ein Gamechanger für Inklusion.“

Patrick Berger, Leiter des Chancen Nutzen Büros im ÖGB

Patrick Berger: Akzeptanz entwickeln. Jede Kollegin und jeder Kollege ist anders. Wichtig ist, Menschen einzubeziehen und zu fragen: Wie kann ich unterstützen? Dieses Miteinander verändert die Kultur im Betrieb.

Aktuell: Welche Maßnahmen sollten Unternehmen setzen?

Patrick Berger: Angebote wie Sensibilisierungs-Workshops oder Gesundheitstage sind sinnvoll. Niemand darf vorgeführt werden, es muss authentisch bleiben, aber man kann Kolleg:innen mit Behinderung sichtbar machen, wenn sie das wollen. Bewusstsein ist ein wichtiger Anfang, gerade weil der größte Teil der Behinderungen unsichtbar ist und viele Angst vor Mobbing oder Jobverlust haben.

Aktuell: Wie soll Inklusion in 20 Jahren aussehen?

Patrick Berger: Meine Vision wäre: Es macht keinen Unterschied, ob jemand eine Brille, einen Rollstuhl, persönliche Assistenz oder sonst eine Unterstützung braucht. Es ist einfach der Rahmen, um am Arbeitsplatz gute Leistung zu bringen. □

Suchtprävention beginnt im Betrieb

- Alkohol, Medikamente oder andere Süchte können Sicherheit, Gesundheit und Zusammenarbeit gefährden. Wie können Betriebsratsmitglieder richtig reagieren?

Von Christine Newald

Ein Kollege wirkt plötzlich verändert, eine Mitarbeiterin macht ungewöhnliche Fehler: Suchtverhalten im Arbeitsalltag ist oft schwer greifbar, aber folgenreich. Für Betriebsräte ist es wichtig, Handlungsoptionen zu haben, denn Sucht im Job ist kein Randthema. Die aktuelle Drogenstatistik zeigt: Fünf Prozent der Erwachsenen in Österreich sind alkoholabhängig, weitere 15 Prozent konsumieren so viel Alkohol, dass es gesundheitsschädlich ist. Das heißt: Jede fünfte Person ist betroffen. Auch Medikamente, Glücksspiel, leistungssteigernde Substanzen oder exzessive Smartphone-Nutzung gewinnen an Bedeutung.

Vermutung und Verantwortung

Sucht ist im Kleinen sichtbar, kann bis zu erhöhter Unfallgefahr und Gewalt am Arbeitsplatz führen – und dennoch wird oft weggeschaut. Nach dem Betriebsfest ist es vielleicht noch okay, wenn der:die Kolleg:in am nächsten Morgen nicht ganz frisch wirkt. Doch was, wenn Betriebsfeste und privater Konsum zusammenkommen?

Es kann aber auch sein, dass eine Mitarbeiterin zunehmend erschöpft wirkt, sich kaum noch konzentrieren kann und sich zurückzieht. Kolleg:innen vermuten eine Depression oder Medikamentenkonsum. Darf ich das überhaupt ansprechen? „Auch wenn Konsum grundsätzlich Privatsache ist: Sobald er die Arbeitssicherheit oder die Leistungsfähigkeit betrifft, wird er zum Thema im Betrieb. Denn

In allen Bundesländern unterstützen Fachstellen für Suchtprävention Betriebe bei Präventionsmaßnahmen und Stufenplänen. In Wien etwa das Institut für Suchtprävention der Sucht- und Drogenkoordination Wien, mit dem die Gewerkschaft GPA auch eine Musterbetriebsvereinbarung entwickelt hat. Die Musterbetriebsvereinbarung findest du hier:



Foto: vichie81 – Magific

durch mein Verhalten gefährde ich mich selbst oder andere. Es können Fehler mit Maschinen, im Verkehr oder im Kund:innenkontakt passieren“, so Isabel Koberwein, Expertin für Arbeitnehmer:innenschutz der GPA.

Druck und Krisen

Gründe dafür, dass Menschen süchtig werden – die Einnahme leistungssteigernder Substanzen ist hier nur die Spitze des Eisbergs –, sind steigender Arbeitsdruck, psychische Belastungen sowie persönliche Krisen und Unsicherheiten. Suchtverhalten ist dabei oft eine Bewältigungsstrategie – aber eine mit Folgen.

In der Suchtprävention macht die Unternehmenskultur den Unterschied. Hier kommen Fragen wie jene ins Spiel, ob Alkohol bei Betriebsfeiern selbstverständlich mitgedacht wird oder standardmäßig Alternativen ohne Rechtfertigungsdruck angeboten werden; ob über Probleme geschwiegen wird oder diese offen angesprochen werden können. Prävention beginnt im Alltag und nicht erst, wenn ein Problemfall eintritt.

DREI FRAGEN ZUM THEMA SUCHT IM JOB

Wann müssen Betriebsräte handeln?

Sucht ist nicht nur ein Gesundheitsthema, sondern betrifft auch die Sicherheit und das Arbeitsumfeld. Arbeitnehmer:innen dürfen sich laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 15 nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht. Das heißt: Wenn eine Gefährdung erkennbar ist, muss gehandelt werden – etwa durch organisatorische Vorkehrungen, Gespräche oder weitere Maßnahmen.

Wichtig ist aber auch: Die Privatsphäre hat klare Grenzen. Systematische Zwangstests oder pauschale Kontrollen sind unzulässig. Maßnahmen müssen verhältnismäßig sein und – wenn sie die Menschenwürde berühren – in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Für Betriebsrät:innen heißt das: Sie müssen nicht „diagnostizieren“, aber sie sollen aufmerksam machen, einfordern und mitgestalten.

Wie spricht man das Thema an?

Das erste Gespräch ist oft das schwierigste, der Einstieg entscheidend. Nicht moralisieren, sondern beobachten. Keinesfalls: „Du hast ein Problem“, sondern: „Mir ist aufgefallen, dass sich dein Verhalten verändert hat ...“ Betriebsratsmitglieder sind nicht dafür zuständig, das Problem zu lösen. Aber sie können ein Gespräch anstoßen, Unterstützung anbieten und auf Hilfsangebote hinweisen (z. B. Arbeitsmedizin, externe Beratung). Entscheidend ist auch der Kontext: Wenn es im Betrieb bereits klare Regeln und Sensibilisierung gibt, sind solche Gespräche viel leichter. Ohne diese Grundlage wirkt ein Gespräch schnell wie ein persönlicher Angriff.

Wie sieht ein Stufenplan aus?

Viele Betriebe reagieren erst, wenn es bereits ein Problem gibt. Das ist meistens zu spät. Gute betriebliche Suchtprävention beginnt früher: mit Sensibilisierung, mit klaren Regeln (z. B. Umgang mit Alkohol) und mit einer Unternehmenskultur, die nicht auf Wegschauen beruht. Ein zentraler Baustein der Suchtprävention ist ein Stufenplan. Das ist eine Struktur, die regelt, was im Anlassfall passiert. Ein Beispiel:

1. Beobachten & Ansprechen.
2. Erstgespräch (sachlich, unterstützend).
3. Vereinbarungen (z. B. Beratung in Anspruch nehmen).
4. Kontrollgespräch.
5. Weitere Schritte bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Wichtig ist: Ein Stufenplan wird von der Führungskraft, die letztendlich auch Konsequenzen ziehen kann, umgesetzt – aber der Betriebsrat gestaltet ihn mit und achtet darauf, dass Unterstützung und Fairness gewährleistet sind.



zur Person

Isabel Koberwein ist Mitarbeiterin der Abteilung Grundlagenarbeit & Technik der Gewerkschaft GPA, Schwerpunkt Arbeitnehmer:innenschutz.

Hoch-Saison für den Betriebsrat

■ Der Sommer bringt für viele Kolleg:innen extra Stress. Fünf Tipps, wo die Belegschaftsvertretung unterstützen kann – von Hitzeschutz bis Urlaubsrecht.

Von Ute Bösing

1.

ACHTUNG, HITZETAGE!

Sie kommen sicher, die Tage, an denen das Thermometer über 30 Grad anzeigt und es auch nachts kaum abkühlt. Wer im Freien arbeitet, etwa in einer Gärtnerei oder auf dem Bau, ist seit diesem Jahr besser geschützt. Entscheidend sind 30 Grad „gefühlte Temperatur“. Diese kann sich je nach Luftfeuchtigkeit, Sonne oder Wind von der gemessenen Temperatur unterscheiden. Dann müssen alle, die im Freien arbeiten, nach einem vorbereiteten Hitzeschutzplan geschützt werden. Je nach Arbeitsplatz kann das durch Beschattung oder Kühlung oder durch eine zeitliche Organisation der Arbeit geschehen: mehr Pausen, weniger belastende Arbeit in der heißesten Zeit des Tages. Natürlich muss die Firma auch auf den UV-Schutz ihrer Beschäftigten durch Beschattung, geeignete Kleidung, Sonnenbrillen, Sonnencreme und ausreichend Getränke achten.

„Dein Betrieb beschäftigt Menschen im Freien und hat noch keinen Hitzeschutzplan? Fordere den Hitzeschutzplan ein! Das Arbeitsinspektorat kontrolliert das auch“, sagt dazu Harald Bruckner aus der Abteilung Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheitsberufe der AK Wien.

Ein Großteil der Beschäftigten in Wien arbeitet allerdings in Büros oder anderen Innenräumen. Hier gilt die Hitzeschutzverordnung nicht. „Die AK macht mit den Gewerkschaften weiter Druck, denn Hitzeschutz muss für alle gelten – egal, ob drinnen oder draußen gearbeitet wird“, so Bruckner.

Bis dahin können Betriebsratsmitglieder für ihre im Büro arbeitenden Kolleg:innen zumindest für die Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung kämpfen. Ab 25 Grad Raumtemperatur gilt: Wo eine Klimaanlage ist, muss sie auch funktionieren. Sonst muss die Firma für Beschattung durch Jalousien oder Rollos sorgen oder die Arbeit so organisieren, dass die Kolleg:innen am Arbeitsplatz nicht der direkten Sonne ausgesetzt sind.

Eine Checkliste des Sozialministeriums für Hitze- und UV-Schutzmaßnahmen bei Arbeiten im Freien findest du hier:



2.

WOHIN MIT DEM KIND?

Neun Wochen Sommerferien, aber nur fünf Wochen Jahresurlaub: Jedes Jahr im Sommer schaffen Eltern die Sommerferien oft nur durch getrennte Urlaube, durch teure Ferienbetreuung, unter Mithilfe der Großeltern und durch viel Improvisation. „Das ist für viele Eltern wie ein alljährliches Jonglieren mit viel zu vielen Bällen in der Luft: kostengünstige Sommercamps der Stadt Wien sind schnell ausgebucht. Für private Ferienbetreuung zahlen die, die es sich leisten können, im Schnitt über 400 Euro im Monat“, sagt Vera Glassner aus der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik der AK Wien.

Glassner sieht hier einige Ansatzpunkte für Betriebsräte: „Sie wissen, was die Kolleg:innen brauchen.“

So können Betriebsräte zunächst im Betrieb den Bedarf erheben: Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle spe-

ziell im Sommer oder mehr Gleitzeit für Familien sind gute Möglichkeiten. Gemeinsam mit dem Unternehmen können dann gezielte Angebote entwickelt werden. „Gute Unternehmen sind daran interessiert, ihre Mitarbeitenden langfristig zu binden, auch mit familienfreundlichen Leistungen“, sagt Glassner.

Billa Österreich etwa bietet seit 2012 Ferien-camps für die Kinder der Beschäftigten an: Wochencamps mit und ohne Übernachtung und Tagescamps in Wien und im Umland. Dazu gibt es ein Kinderbetreuungsangebot an einigen schulfreien Tagen. In diesem Jahr werden 220 Plätze genutzt. „Das ging vom Unternehmen aus. Wir vom Betriebsrat haben uns eingebracht“, sagt die stellvertretende Billa-Betriebsratsvorsitzende Maria Gluchmann. Ihr Rat für Betriebsratsmitglieder: „Beteiligt euch, wenn ein Unternehmen so etwas vorschlägt. Betriebsräte können sehr viel im Sinne der Familien mitgestalten.“



„Hitzeschutz muss für alle gelten – egal, ob drinnen oder draußen gearbeitet wird. Die AK macht mit den Gewerkschaften weiter Druck.“

Harald Bruckner, Experte für Hitzeschutz, AK Wien.

3.

SCHNELL GERECHNET: SECHSTE URLAUBSWOCH

Heiß begehrt, schwer zu erreichen: die sechste Urlaubswoche. Wann es für die Kolleg:innen so weit ist, errechnet in wenigen Sekunden der Mehrurlaubsrechner der AK. Klick dich rein!

➔ wien.arbeiterkammer.at/mehrurlaubsrechner

4.

FIRMA ADE: VERFÄLLT DER URLAUB?

Wer die Firma verlässt, hat selten alle Urlaubstage aufgebraucht. Dafür muss die Firma Urlaubersatzleistungen zahlen. Der AK Resturlaubs-Rechner checkt schnell und zuverlässig, wie viele Urlaubstage ausbezahlt werden müssen.

➔ resturlaub.arbeiterkammer.at

5.

„NUR EINE FRAGE ZUM URLAUB ...“

Oft sind Betriebsrät:innen die ersten, die gefragt werden, wenn etwas zum Urlaub unklar ist: Können Führungskräfte Urlaub anordnen, weil gerade wenig zu tun ist? Neu in der Firma: Wie viel Urlaub darf ich nehmen, um mit der Familie im Sommer zu verreisen? Die AK hat kurze Antworten auf dem neuesten Stand zum Arbeitsrecht im Urlaub zusammengestellt.

➔ wien.arbeiterkammer.at/urlaubsanspruch

Stressfrei unterwegs

■ Urlaub gebucht, Koffer gepackt – doch dann geht plötzlich alles schief? Keine Panik! Wer gut vorbereitet ist, kann auch im Ernstfall ruhig bleiben. Der AK Ratgeber „Gute Reise!“ zeigt, worauf es ankommt.

Von Theresa Goisauf

Sommer, Sonne, endlich Urlaub! Wie buche ich am besten, wie bezahle ich richtig und welche Versicherungen sind sinnvoll? Die AK Broschüre „Gute Reise!“ bereitet dich optimal vor – denn selbst gut geplante Reisen verlaufen nicht immer reibungslos.

Wenn der Flug ausfällt

Du sitzt startklar am Gate, die Vorfreude ist groß – und plötzlich wird dein Flug gestrichen oder verspätet sich: Für viele Reisende beginnt der Urlaub so mit Stress. In solchen Situationen sind Konsument:innen häufig durch die EU-Fluggastrechte-Verordnung geschützt. „Wer davon betroffen ist, hat Anspruch auf Erstattung oder Umbuchung – und oft zusätzlich ein Recht auf Entschädigung“, erklärt Kirstin Grüblinger aus der Abteilung Konsument:innenpolitik der AK Wien.

Die aktuell hohen Kerosinpreise verunsichern Reisende. Aber auch wenn die Situation weiterhin volatil bleiben



„Wir als AK stellen sicher, dass Konsument:innen zu ihrem Recht kommen.“

Kirstin Grüblinger, Expertin für Konsument:innenschutz, AK Wien



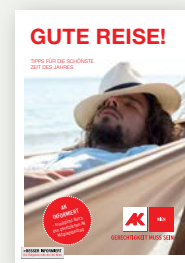
Foto: DBFilms – stock.adobe.com

sollte – für Grüblinger ist klar: „Wir als AK stellen sicher, dass Konsument:innen zu ihrem Recht kommen.“

Kenne deine Rechte

Verspätungen gehören zu den Klassikern unter den Reiseärgernissen. „Je nach Destination gibt es ab zwei beziehungsweise drei Stunden Anspruch auf Verpflegung und oft auf eine Ausgleichszahlung von bis zu 600 Euro, sofern kein außergewöhnliches Ereignis, wie Unwetter, vorliegt. Diese Rechte sollte man kennen und aktiv einfordern“, rät Grüblinger. Preiserhöhungen sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, erklärt sie. „Erhöhungen bei Pauschalreisen, beispielsweise wegen steigender Kerosinpreise, sind nur bis acht Prozent erlaubt und müssen rechtzeitig angekündigt werden. Eine Beratung zur genauen Beurteilung der Zulässigkeit ist hier sinnvoll.“

Hier geht's zur Broschüre:



Was kannst du tun, wenn Leistungen vor Ort nicht eingehalten wurden? Im letzten Kapitel des Ratgebers erfährst du, wie du Mängel nach dem Urlaub reklamierst.

Generell gilt: Statt dich zu ärgern, solltest du deine Rechte nutzen – entscheidend ist, diese zu kennen und im Ernstfall rechtzeitig geltend zu machen.

„Lifestyle-Teilzeit“: Na und?

In Österreich arbeiten viele Menschen Teilzeit – insbesondere Frauen. Das ist den Lebensumständen geschuldet und passiert nicht aus Jux und Tollerei.

Nach wie vor laufen hitzige Debatten rund um das Thema Teilzeit. Bereits im Vorjahr ließ bekanntlich Wirtschaftsminister Hattmannsdorfer mit seiner Aussage zur „Lifestyle-Teilzeit“ aufhorchen. Die Kernaussage: Menschen, die Teilzeit arbeiten, zahlen weniger Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer. Darum liegen sie den anderen auf der Tasche. Dabei schwingt mit, viele Menschen wollen gar nicht mehr arbeiten und sind nicht gewillt, ihren fairen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Wohlgermerkt, Leistung wird hier mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt und der gesellschaftliche Wert von Sorgearbeit somit übersehen.

Irgendwie hat er mit dem Begriff *Lifestyle* schon recht, der Herr Minister. Allerdings gibt einem das Leben oft die Umstände vor. Wenn ich meine Kinder oder pflegebedürftige Eltern betreuen muss, dann ist das genauso mein Lebensumstand wie wenn mir meine Führungskraft keine Vollzeitstelle zur Verfügung stellt oder aber meine Arbeit körperlich und geistig so fordernd ist, dass mich Vollzeitarbeit kaputtmachen würde. Aus diesem *Lifestyle* entspringt die Notwendigkeit, Teilzeit zu arbeiten, denn anders lässt sich mein Leben in der entsprechenden Situation gar nicht organisieren.

Der ganzen Debatte liegt das Thema Fairness zugrunde. Dabei gibt es in unserem Land gleich einiges zu tun: Wie wäre es mit einem Ausbau von Kinder- und Pflegeeinrichtungen, finanziert durch Erbschafts- und Vermögenssteuern? Wie wäre es mit einem Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle? Beides sind geeignete Wege, wie Menschen in Vollzeitbeschäftigung zu bringen wären.



Von Oliver Piller

Und wie wäre es, die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten endlich so zu entlohnen wie bei Personen, die Vollzeit arbeiten? Und ganz wichtig: Wie wäre es, wenn wir endlich aufhören würden, dem individuellen Menschen die Schuld zu geben – für die Fehler der Politik? Denn in der gegenwärtigen Form führt die Diskussion vollkommen an der Wurzel – also den systemischen Problemen – vorbei.

Die Arbeiterkammer setzt sich derzeit auch mit einer Petition für die Rechte von Teilzeitbeschäftigten ein. Du kannst die Petition hier unterzeichnen und sie auch gleich mit deinen Kolleg:innen teilen:



➤ mitmachen.arbeiterkammer.at





JETZT GEWINNEN

BUCHTIPP

Ein AK Ratgeber zu Sozialleistungen, frisch aktualisiert.

Die 28. Auflage von „Sozialleistungen im Überblick“ zeigt, wie dynamisch sich Österreichs Sozialstaat entwickelt. Aufgrund gesetzlicher Neuerungen mussten zahlreiche Kapitel aktualisiert werden. Das Nachschlagewerk der Arbeiterkammer Wien bietet einen umfassenden Überblick über die zentralen Sozialleistungen in Österreich und enthält praktische Hinweise zur Antragstellung. Wer darf welche Leistungen unter welchen Voraussetzungen beanspruchen?

Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen in Anspruch genommen werden – von Familienbeihilfe über Arbeitslosigkeit bis Pflege und Wohnen. Ziel ist es, Betroffenen sowie Beratenden verlässliche Orientierung im zunehmend komplexen Sozialrecht zu geben. Empfohlen speziell auch für die Belegschaftsvertretung!

Sozialleistungen im Überblick 2026. Lexikon der Ansprüche und Leistungen. Hg. von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 28. Auflage, ÖGB Verlag, Wien 2026, 512 Seiten, 36 Euro, ISBN: 978-3-99046-765-7

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Sozialleistungen“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 31. August 2026.

3 Fragen an . . .

Mitautorin Julia Važny-König ist Juristin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. Sie hat die Redaktion des Bandes übernommen.

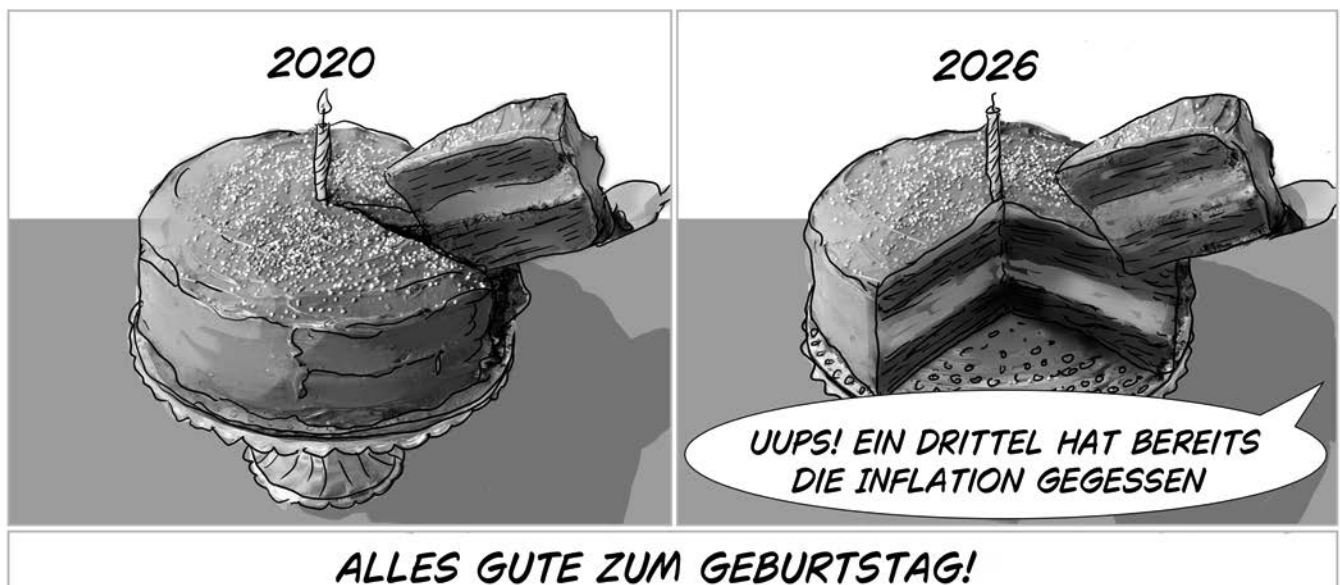
1 Was ist neu an der aktualisierten Ausgabe? Unser Buch muss jährlich an gesetzliche Änderungen im Bereich der Sozialleistungen angepasst werden. Aufgrund der aktuellen Budgetlage waren insbesondere Überarbeitungen zur Pension im Kapitel „Alter, Invalidität und Hinterbliebene“ notwendig. Gesetzesänderungen machten zudem Anpassungen in allen weiteren Kapiteln erforderlich.

2 Was ist das Ziel? Unser Buch soll den Zugang zum Recht erleichtern, indem es einen Überblick gibt, welche Leistungen des Sozialstaates es gibt und was für deren Gewährung notwendig ist. Darüber hinaus soll ein auf Zahlen, Daten und Fakten basierender Beitrag zur Rechts- und Sozialpolitik geleistet werden.

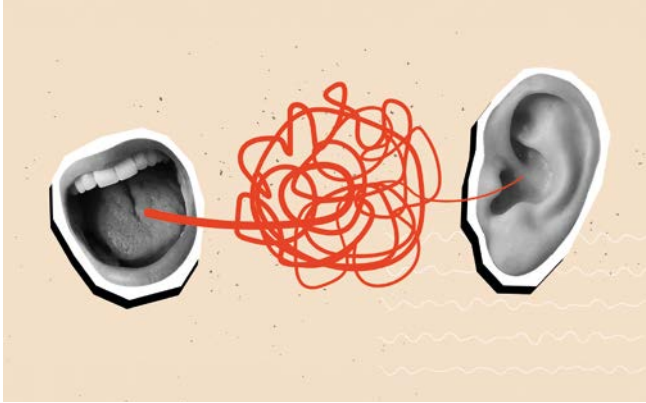
3 Warum sollten Betriebsrät:innen den Band kennen? Betriebsrät:innen sind häufig erste Ansprechpartner:innen in schwierigen Lebenslagen und können Beschäftigte in Notsituationen unterstützen, Leistungen des Sozialstaates zu erhalten.

Cartoon

Philip Taucher



Dranbleiben



■ Veranstaltungstipp

Starke Stimme, offene Ohren

Unter Druck die richtigen Worte finden? In Stress-, Verhandlungs- oder Problemsituationen souverän und strukturiert die eigene Meinung vertreten und mit überzeugenden Argumenten punkten? Gar nicht so einfach. Die gute Nachricht: Mit einigen hilfreichen Tipps und gezieltem Training lässt sich das erfolgreich erlernen!

Im Seminar „Frei reden“ erfährst du, wie bereits eine bewusste Körperhaltung und Atmung viel bewirken

können. Unterstützt von einer Persönlichkeitstrainerin und einer Schauspielerin, bekommst du praxisnahe Werkzeuge an die Hand, um authentisch und frei zu sprechen, Lampenfieber zu überwinden und Gesprächspartner:innen für deine Sache zu begeistern – durch selbstbewusstes Auftreten, rhetorische Klarheit und deinen ganz eigenen, persönlichen Ausdruck. Ein besonderes Highlight ist die Videoanalyse: Sie hilft dir, blinde Flecken zu erkennen und gezieltes Feedback zu erhalten, damit du wirkungsvoll an deiner Sprache und Präsenz arbeiten kannst.

Mit diesen Grundlagen bist du bestens vorbereitet, um auch in herausfordernden Gesprächen sicher zu agieren und dir Raum für deine Anliegen im Rahmen der Belegschaftsvertretung zu verschaffen.

Frei reden

... und plötzlich hören mir alle zu!

23. September 2026, 10 bis 17 Uhr

24. September 2026, 09 bis 17 Uhr

25. September 2026, 09 bis 16 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ),
1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:



Historie

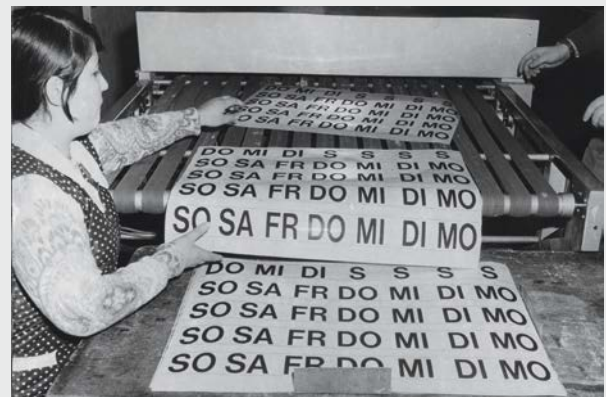
Reaktionen auf die „Ölkrise“

Wie die erste Ölpreiskrise in den Jahren 1973/74 Maßnahmen erzwang – auch in Österreich. ■ Von Nora Lehner

Bereits vor über 50 Jahren hatte die Weltpolitik enorme Auswirkungen auf die heimischen Energiepreise: Als Reaktion auf die israel-freundliche Politik westlicher Staaten im Zuge des Jom-Kippur-Krieges drohten die OPEC-Länder die Erdöllieferungen und hoben die Preise an. Das ließ die Preise für Heizöl und Treibstoff in Österreich um bis zu 70 Prozent ansteigen und führte

Anfang des Jahres 1974 zum „Ölpreisschock“.

Die österreichische Regierung reagierte auf diese erste „Ölkrise“ mit mehreren energiesparenden Maßnahmen, insbesondere in der Verkehrspolitik: „Tempo 100“ auf Autobahnen und ein verpflichtender „autofreier Tag“ sollten helfen, den Treibstoffverbrauch zu senken. Über einen Zeitraum von fünf Wochen mussten



Pickerherstellung für den autofreien Tag, 1974.

Autofahrer:innen einmal wöchentlich – gekennzeichnet durch ein „Pickerl“ an der Windschutzscheibe – ihren Pkw in der Garage lassen. Während diese Maßnahme bereits Mitte Februar 1974 wie-

der abgeschafft wurde, blieben die „Energieferien“ bestehen. Heute als Semesterferien bekannt, sollte eine zusätzliche schulfreie Woche Heizkosten sparen – mit nur mäßigem Erfolg.

WAS, WENN ARBEIT FAIR WÄRE?

#RedenWir

über faire Teilzeit



Jetzt Petition
unterschreiben!
mitmachen.ak.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN