

**AUSGEGLIEDERTE
BETRIEBE**

Kein Puffer
für Krisen **Seite 10**

PLATTFORMARBEIT

Problematische
Verhältnisse **Seite 14**

HITZE IM BERUF

Wo Schutz
gefragt ist **Seite 18**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

**PERFEKTE
BESPRECHUNGEN**

SITZUNGEN ERFOLGREICH GESTALTEN

Zahl

16 Mrd.

Euro sind dem Sozialstaat in den letzten zehn Jahren bereits durch Kürzungen der Lohnnebenkosten entgangen. Die Arbeiterkammer warnt vor neuerlichen Einschnitten. Lohnnebenkosten sind wichtige Sozialstaatsbeiträge, die uns allen zugutekommen, sei es über die Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, den Insolvenz-Entgelt-Fonds, die Abfertigung-Vorsorgekasse oder die Wohnbauförderung. Kommt es zu Kürzungen der Lohnnebenkosten, bleibt den Beschäftigten nicht „mehr Netto vom Brutto“. Im Gegenteil: Nur die Unternehmen profitieren – und unsere Sozialleistungen geraten weiter in Gefahr.

Impressum:

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

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: AKtueell@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 Neudorf, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien **Herstellungsort:** Neudorf

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum **Datenschutzklärung:** 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.



Meetings mit Mehrwert



Foto: Markus Zahradnik

Das Aktuell-Redaktionsteam: Heike Hausensteiner, Andreas Rauschal, Theresa Goisaufl (v.l.n.r.).

Liebe Leser:innen!

Besprechungen bestimmen den Alltag in der gelebten Betriebsratsarbeit. Doch was ist zu beachten, damit Sitzungen auch wirklich gelingen – und für alle Beteiligten gewinnbringend ausfallen?

Vorbereitung ist alles!“ Olivia Janisch weiß es genau. Die stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft vida und des ÖBB-Konzernbetriebsrats hat als Expertin für Besprechungen viele Tipps parat. Warum es Fingerspitzengefühl braucht, wieso ihr Betriebsversammlungen besonders am Herzen liegen und was Kaffee mit alledem zu tun hat, erzählt sie in unserer Coverstory.

Die Agentur für Ernährungssicherheit AGES und die Statistik Austria erfüllen wichtige gesetzliche Aufgaben, doch seit ihrer Ausgliederung aus dem Bund bringt die Ressourcenknappheit immer mehr Beschäftigte ans Limit. Was das bedeutet, berichten Georg Appl und Judith Falkinger aus dem Betriebsrat.

Die Begeisterung für Demokratie und Mitbestimmung sowie Verbesserungen für Beschäftigte in der Plattformarbeit – also etwa Fahrradbot:innen – sind weitere Themen des Heftes. Außerdem haben wir uns angesehen, wie es um die Dividendenausschüttung heimischer Unternehmen bestellt ist und wie es Arbeitnehmer:innen in Sachen Hitzeschutz ergeht.

Reif für die Insel? Aktuell informiert über Fluggastrechte und liefert Rat für den Fall, dass die Firma im Urlaub stört.

Schönen Sommer und gute Lektüre!
Dein Aktuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Besprechungsprofi Olivia Janisch gibt Tipps **Seite 4**



Foto: Markus Zahradnik

Georg Appl und Judith Falkinger kämpfen gegen knappe Ressourcen **Seite 10**



Foto: KI generiert (JIF)

Plattformarbeiter:innen strampeln sich ab **Seite 14**

4	Titelstory	
	Sitzungen: Zwischen Sorgfalt und Umsicht	4
	Kommentar: Das wichtigste Instrument	7

8	Weitblick	
	Der AK Dividenden.Report.2024	8
	Umfrage: Arbeiten im AK Parlament	9
	Ausgliederte Betriebe: Kein Puffer für Krisen	10

12	Recht klar	
	Abschalten, aber richtig	12
	Wenn die Reise zur Bruchlandung wird	13
	Plattformarbeit: Ein Blick über den Tellerrand	14

16	Mitbestimmen	
	Motoren der Demokratie	16
	Stopp für Hotspots	18
	Drei Fragen zum Thema Klima und Arbeit	19

20	Dranbleiben	
	Ratgeber: Sozialleistungen im Überblick	20
	Die Welt verbessern	20
	Glosse: Urlaub – die schönste Zeit des Jahres	21
	Buch: Arbeit und Zeit	22
	Cartoon	22
	Veranstaltung: KI – Kolleg:in oder Kontrolleur:in?	23
	Historie: Urlaub, hart erarbeitet	23
	Impressum	2

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



Zwischen Sorgfalt und Umsicht

Betriebsrätin Olivia Janisch ist Expertin für Besprechungen und weiß: Vorbereitung und Fingerspitzengefühl sind bei Sitzungen alles.

Text: Andreas Rauschal | Fotos: Markus Zahradnik

DIE PERFEKTE BESPRECHUNG

Mit einem Vorurteil räumt Olivia Janisch gleich einmal auf. Nein, selbstverständlich sind Betriebsratssitzungen keine verlängerten Kaffeepausen. „Ich weiß gar nicht, woher diese Fehleinschätzung kommt“, lacht die stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft vda und des ÖBB-Konzernbetriebsrats, während sie an ihrem Espresso nippt. „Wobei Kaffee immer richtig ist, wenn er eine Besprechung begleitet.“

Denn Besprechungen sind im Rahmen der Betriebsratsarbeit ein extrem wichtiges Mittel, das Hingabe und Ernst erfordert. „Man hat ja nicht nur Wohlfühlthemen am Tisch. Davon abgesehen werden Sorgfalt und Umsicht immer benötigt. Dafür sind wir da, darauf vertrauen unsere Kolleg:innen.“

Das Um und Auf

„Für Betriebsratsmitglieder gibt es zwei Besprechungen, die laut Arbeitsverfassungsgesetz vorgegeben sind“, erklärt die Expertin. „Die Betriebsratssitzung und die Betriebsversammlung.“ Janisch hat Erfahrung mit allen davon, darunter Sitzungen im Zentralbetriebsrat und in der Konzernvertretung, mit Auswirkung auf Zehntausende Beschäftigte.

Was ist das Um und Auf bei einer Betriebsratssitzung? Janisch: „Alles, was wichtig ist, im kleinen Finger oder zur Nachlese dabei



Foto: Lukas Beck

„Eine Betriebsversammlung muss mindestens einmal im Halbjahr stattfinden – eine Betriebsratssitzung mindestens einmal im Monat.“

Hannes Schneller, Abteilung Sozialpolitik, AK Wien

ZEHN PRAXISTIPPS FÜR GELUNGENE MEETINGS

Worauf Betriebsratsmitglieder achten sollten

- 1. Planung ist alles**
Vom Sitzungsraum zur Tagesordnung: Vorbereitung erleichtert jeden Termin.
- 2. Keine Marathons**
Dauersitzungen ermüden. Struktur hilft, Wiederholungen lähmen.
- 3. Gesprächskultur**
Höflichkeit hat viele Gesichter. Achte auf den guten Ton!
- 4. Aufgabenteilung**
Der/die Betriebsratsvorsitzende ist vieles, aber keine One-(Wo)Man-Show.
- 5. Klare Entscheidungen**
Vermeide Fragezeichen. Verbindlichkeit führt ans Ziel.
- 6. Expertise von außen**
Keine Angst vor Inputs. Externe Ideen haben Mehrwert.
- 7. Auflockerung**
Beuge langen Gesichtern vor. Und achte auf Pausen!
- 8. Motivation**
Begeistere deine Kolleg:innen. Zusammen seid ihr mehr.
- 9. Saubere Protokolle**
Gut dokumentiert ist halb gewonnen.
- 10. Fehler analysieren, Erfolge feiern**
Aus Pannen lernen, Leistungen zelebrieren.

zu haben. Dass man die Sitzung rechtzeitig einberuft, dass es eine klare Tagesordnung gibt, dass ein Protokoll der letzten Sitzung vorliegt und ein neues erstellt wird. Natürlich ist auch ein fixer Zeitrahmen entscheidend.“ Auch rechtlich müssen alle formalen Erfordernisse passen. „Eine Betriebsversammlung muss zumindest einmal im Kalenderhalbjahr stattfinden. Eine Betriebsratssitzung ist laut Arbeitsverfassungsgesetz dagegen mindestens einmal im Monat einzuberufen“, erklärt dazu Jurist Hannes Schneller aus der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Einem alten Arbeitsmotto des TV-Moderators Peter Rapp („Vorbereitung ist Schwäche“) folgt Janisch jedenfalls nicht. Im Gegenteil: „Vorbereitung ist alles, von der Abstimmung mit den Kolleg:innen bis zur Aufbereitung der Unterlagen. Natürlich muss auch die Möglichkeit gegeben sein, offene Punkte zu klären.“

Zentrales Protokoll

Doch nicht nur auf die Vorbereitung kommt es an. „Mindestens genauso wichtig ist die Nachbereitung, die Archivierung und das Verfolgen von Themen. Womit wir bei der Schriftführung sind. Das Protokoll, das Gedächtnis aller!“

Greta Lun ist Mitglied des Betriebsrats der velcom GmbH, einer Tochterfirma der Standard Medien AG, und hat dort die Funktion der Schriftführerin inne. Sie arbeitet als Redakteurin der dazugehörigen Corporate Publishing Agentur Egger & Lerch und weiß, was ein gutes Protokoll ausmacht: „Das Protokoll ist ein Arbeitsdokument, das alles Wesentliche beinhalten soll, das besprochen wurde. Wichtig sind Beschlüsse, To-dos, Themen aus der Belegschaft und Vereinbarungen zur weiteren Vorgehensweise. Wer schreibt, bestimmt, was festgehalten wird, und was nicht – das ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Ein gutes Protokoll muss verständlich, inhaltlich vollständig und trotzdem prägnant sein.“

Lun hat viele Tipps für die Praxis. Zum Beispiel: „Unbedingt am Rechner mitschreiben! Dann kann der Text großteils während des Meetings bearbeitet werden. Und: Eine gute Struktur hilft. Neben Fixelementen wie Datum, Ort und Uhrzeit, Anwesenden und einer durchnummerierten

Wer ein erfolgreiches Meeting haben will, muss auch Pausen machen.



Agenda können auch fett markierte Textstellen sinnvoll sein, um wichtige Themen hervorstreichen.“

Den Rücken stärken

Wie sieht es mit dem Einsatz von KI, etwa Transkriptionssoftware, aus? Lun: „Ich verwende Transkriptionssoftware manchmal in der redaktionellen Arbeit, aber nicht im Betriebsrat. Stichwort Datenschutz. Personenbezogene Daten sollten in KI-Tools nicht Einzug finden. Und im Betriebsrat werden oft sensible Angelegenheiten besprochen.“

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Betriebsratsarbeit beschäftigen auch Olivia Janisch. In Deutschland gilt seit dem Jahr 2021 das Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Janisch: „Deutschland ist uns da voraus. Bei uns müsste man das Arbeitsverfassungsgesetz anpassen. Für den Betriebsrat ist das Datenschutzrecht



„Das Protokoll muss verständlich, vollständig und prägnant sein.“

Greta Lun, Schriftführerin im Betriebsrat der velcom GmbH

und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Technologien wie KI relevant.“

Betriebliche Demokratie

Ein besonderes Anliegen sind Janisch Betriebsversammlungen: „Weil man dabei so viel geben kann und den Kolleg:innen den Rücken stärkt. Nicht zuletzt durch die Beschlüsse bedeutet die Betriebsversammlung Ermächtigung und ist ein zentraler Hebel der betrieblichen Demokratie. Hier werden viele Facetten der Betriebsratskommunikation schlagend. Etwa, wie ich möglichst alle Beteiligten abhole, wenn ich mich an unterschiedliche Belegschaften mit je ganz eigenen Arbeitsrealitäten wende.“

Was macht Janisch, wenn eine Besprechung einmal nicht so gut laufen sollte? „Da braucht es zunächst Fingerspitzengefühl und soziale Kompetenz, um herauszufinden, woran es hakt. Wenn ich bemerke, dass nicht mehr alle der Diskussion folgen können, hilft es nachzufragen, was man verbessern könnte. Ist hingegen etwas Unangenehmes vorgefallen, macht es Sinn, erst einmal durchzuatmen.“ Womit wir wieder bei der Kaffeepause wären. □

KOMMENTAR



Foto: Lisi Specht

Das wichtigste Instrument

Von Heinz Leitsmüller

Der Betriebsrat ist im Arbeitsverfassungsgesetz als „Kollegialorgan“ definiert. Das einzelne Mitglied kann immer nur gemeinsam mit anderen oder aufgrund eines Beschlusses des Betriebsrats tätig werden. Alle Befugnisse, die das Arbeitsverfassungsgesetz dem Betriebsrat übertragen hat, können daher nur im Kollektiv wahrgenommen werden.

Der Betriebsratsitzung kommt dabei eine ganz besondere Bedeutung zu. Sie ist das wichtigste Instrument des Betriebsrats, um sich über anstehende Probleme auszutauschen und nach Lösungen zu suchen. Dort wird berichtet, geplant, diskutiert, manchmal auch im positiven Sinne „gestritten“. Dort werden Positionen erarbeitet und am Ende entsprechende Entscheidungen in Form von Beschlüssen gefasst.

Je besser Betriebsratsitzungen – und auch Betriebsversammlungen – vorbereitet werden und je besser die Team- und Diskussionskultur trotz verschiedener Listen oder Meinungen funktioniert, desto mehr Wirksamkeit erlangt das Kollegialorgan Betriebsrat. Entscheidend dabei ist, die unterschiedlichen Stärken der einzelnen Mitglieder zu nützen und damit optimale Lösungen zu finden, die für eine starke Arbeitnehmer:innenvertretung notwendig sind. Empfehlenswert ist es außerdem, die Sitzungskultur im Rahmen von Betriebsratsklausuren gemeinsam zu reflektieren – und weiterzuentwickeln.

Zur Person

Heinz Leitsmüller ist Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Die Abteilung berät und schult Betriebs- und Aufsichtsräte bei wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Das Freudenfest der Milliarden

■ 10 von 17 ATX-notierten Unternehmen heben ihre Dividenden auch im Jahr 2024 kräftig an. Ein neuer Rekordwert ist vorprogrammiert.



Bei den Dividenden ist kein Ende der Rekorde in Sicht – ungeachtet der wirtschaftlich angespannten Lage.

Bevor im Herbst arbeitgeberseitig wieder Trübsal geblasen wird, wenn es an die nächste Lohnrunde für die Beschäftigten geht, ist es um die Stimmung im Frühjahr traditionell besser bestellt. Immerhin steht das Freudenfest der Milliarden an: Die Ausschüttung von Dividenden an Aktionär:innen macht Unsummen für private Taschen locker – und das selbst in wirtschaftlich angespannten Zeiten.

Der AK Dividenden.Report.2024 zeigt: 10 von 17 ATX-notierten heimischen Konzernen heben ihre Dividenden auch heuer kräftig an. Insgesamt werden um 10,5 Prozent höhere Dividenden als noch im Jahr 2022 ausbezahlt. Wobei davon auszugehen ist, dass – wie auch in den letzten Jahren – manche Konzerne mit außerordentlichen Hauptversammlungen zwischen dem dritten und vierten Quartal 2024 noch einen weiteren Dividendennachschlag vornehmen werden. Bei noch ausstehenden finalen Daten von drei Unternehmen (Stand Mai) ist letztlich mit Ausschüttungen von über

6,5 Milliarden Euro zu rechnen. Fazit: Geld ist in Hülle und Fülle vorhanden.

Bescheidenheit ist keine Zier

Mit 1,7 Milliarden Euro an Dividenden, die im Jahr 2024 ausbezahlt werden, liegt übrigens die OMV AG an der Spitze, gefolgt von der Verbund AG (mit 1,4 Milliarden Euro) und der Erste Group Bank AG (1,1 Milliarden Euro). Im Falle der OMV fällt die Ausschüttung sogar höher aus als der den Aktionär:innen zurechenbare Gewinn: Hier fließen gleich 112 Prozent des Ergebnisses an die Anteilseigner:innen.

Bescheidenheit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne ihr: Von den 17 analysierten Unternehmen haben mit der oberösterreichischen Lenzing-Gruppe sowie der Immobilien AG nur zwei Konzerne beschlossen, im Jahr 2024 keine Dividenden auszuschütten. Zwei Unternehmen werden ihre Dividenden aufgrund von schlechteren Ergebnissen reduzieren (CA IMMO und Mayr-Melnhof Karton AG) und drei weitere ihre Dividenden zumindest nicht ändern.

Die durchschnittliche Ausschüttungsquote der untersuchten Unternehmen liegt mit 50 Prozent jedenfalls deutlich über dem Vorjahresniveau – ein viel zu hoher Wert angesichts der wirtschaftlichen Gesamtsituation und der gegebenen Unsicherheiten, nicht zuletzt für Beschäftigte.



Download

Der AK Dividenden.Report.2024 im Internet



ARBEITEN IM AK PARLAMENT

Die AK Vollversammlung ist gewählt und damit auch der Weg, den die AK in den nächsten fünf Jahren geht. AKtuell fragt fünf neue Kammerrätinnen und Kammerräte, was sie sich von der Arbeit im AK Parlament erwarten.

Von Theresa Goisauf



„Die Spezifika der Arbeitswelt an Universitäten – wie ‚Kettenvertragsregelungen‘ – sind wenig bekannt. Ich setze mich dafür ein, die Wahrnehmung dafür zu schärfen und gemeinsam die Stimme für bessere Arbeitsbedingungen zu erheben.“

Angelika Schmidt

WU Wien
Foto: WUtv



„Als Kammerrat strebe ich nach fairen Arbeitsbedingungen und einer Forderung nach einem Mindestlohn sowie einer Einführung der sechsten Urlaubswoche basierend auf Versicherungsmonaten anstelle von Betriebszugehörigkeit.“

Bernhard Franz-Rumpeltes

RMMVÖ
Foto: Roland Guggenberger



„Als neue Kammerrätin steht es für mich im Fokus, mich für Frauen einzusetzen, um für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zu sorgen, sodass Frauen nicht weniger als Männer verdienen und die gleichen Chancen haben.“

Monika Keltanoski

Siemens
Foto: Rene Wallentin



„Ich will als Kammerrat sensibilisieren und aufzeigen, dass es in Wien nach wie vor Arbeitsbranchen gibt, die noch immer keinen – beziehungsweise einen geringgeschätzten – Stellenwert in der Gesellschaft haben.“

Danijel Relota

Wiener Lokalbahnen
Foto: Fotostudio Staudigl



„Die Arbeitswelt entwickelt sich täglich weiter, beispielsweise durch den Einsatz neuer Technologien. Diese Fortschritte mitzugestalten, ist meine Erwartung. Dafür bedarf es auch innerhalb der AK dringender Reformen.“

Maria Klima

Österreichische Post AG
Foto: Gerhard Fally



Judith Falkinger
(Statistik Austria) und
Georg Appl (AGES) im
Gespräch.

Kein Puffer für Krisen

- Zu wenig Budget bringt viele öffentliche Stellen ans Limit, so eine AK Studie. Judith Falkinger (Statistik Austria) und Georg Appl (AGES) bestätigen das auch aus Betriebsrats-sicht.

Interview: Katharina Nagele-Allahyari

AKtuell: Die Agentur für Ernährungssicherheit AGES und die Statistik Austria erfüllen wichtige gesetzliche Aufgaben. Früher waren sie Teil eines Ministeriums. Was hat sich seit der Ausgliederung verändert?

Judith Falkinger: Die Welt wurde komplexer. Der gesetzliche Rahmen, der bei der Ausgliederung mit dem Pauschalbetrag gedeckt war, hat sich zwar nicht grundsätzlich geändert. Aber in diesen Rahmen muss viel mehr hinein als früher: Wir haben vieles von Papier auf ein höheres technisches Level umgestellt und es gibt mehr Berichtspflichten an die EU – mit genaueren Vorgaben. Aber weder die Inflation noch das ungleich komplexere Aufgabengebiet wurden seither finanziell abgedeckt.



„Ich will nicht um die Abgeltung der Inflation streiten müssen!“

Judith Falkinger,
Betriebsratsvorsitzende
Statistik Austria

Georg Appl: Auch bei uns reicht die Basisabteilung nicht. Wir sind eigentlich auch für Krisen da. Glyphosat, die Corona-Hotline – bei uns ist fast immer alles ein Problem! Wir sind der Bittsteller. Geld mit Privataufträgen herzuschaffen, geht aber auch schwer, wenn es unsere Kernaufgabe ist, Teil der Kontrolle zu sein – etwa von Lebensmitteln und Ackerboden – und Dinge zuzulassen, wie Medikamente oder Pestizide.

AKtuell: Das klingt nach hohem Druck. Wie geht es den Mitarbeiter:innen dabei?

Appl: Wer bei uns arbeitet, sucht und findet Sinn in dieser Arbeit. Das hat die immer knapper werdenden Geldmittel bisher

abfangen. Aber der Sinn kommt durch die fehlenden Geldmittel immer mehr abhanden und damit auch der Respekt vor der Tätigkeit der:des Einzelnen. Es gibt wenig Nachbesserungen – und wenn, dann ohne zeitliche Überlappung, sodass viel Wissen verlorengeht. Ein Kollege hat erzählt, dass er vier Monate im Jahr aufgrund von Krankenstand und Urlaub für zwei arbeitet. Wann soll hier noch Forschung passieren, wie im Gesetz vorgesehen?

Falkinger: Die Mitarbeiter:innen sind so motiviert, dass sie den Betrieb trotz Engpässen aufrechterhalten. Aber immer mehr Kolleg:innen sind am Limit, Burn-out und stressbedingte Eigenkündigungen werden zu einem ernstzunehmenden Thema. In einigen Schlüsselbereichen braucht es dringend Entlastung.

Aktuell: Wie wirkt sich die Ausgliederung auf eure Arbeit im Betriebsrat aus?

Falkinger: Wir müssen einerseits mit Banken und Versicherungen, andererseits aber auch mit der Verwaltung und dem öffentlichen Dienst konkurrenzfähig sein, um etwa gute Programmierer:innen oder Data Scientists beschäftigen zu können. Das Minimum ist ein akzeptables Grundgehalt, und wir verhandeln gerade über eine Reihe an Maßnahmen zur Attraktivierung von Statistik Austria als Arbeitgeberin. Um Wissen aufzubauen, brauchen wir Leute, die lange bei uns bleiben.

Appl: Bei Beamten ist das Dienstrecht in ein Gesetz gegossen und es ist klar, wer für welche Arbeit was bekommt. Da gibt es auch keine nennenswerte Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern. Aufgrund der Ausgliederung haben wir mittlerweile dasselbe Problem wie in der Privatwirtschaft: Die Schere geht auseinander. Verhandlungen über die richtige Einstufung machen einen Großteil unserer Arbeit aus. Unsere Produktivität ist



„Wir gliedern ja auch die Richter nicht in eine GmbH aus.“

Georg Appl,
Betriebsrat AGES

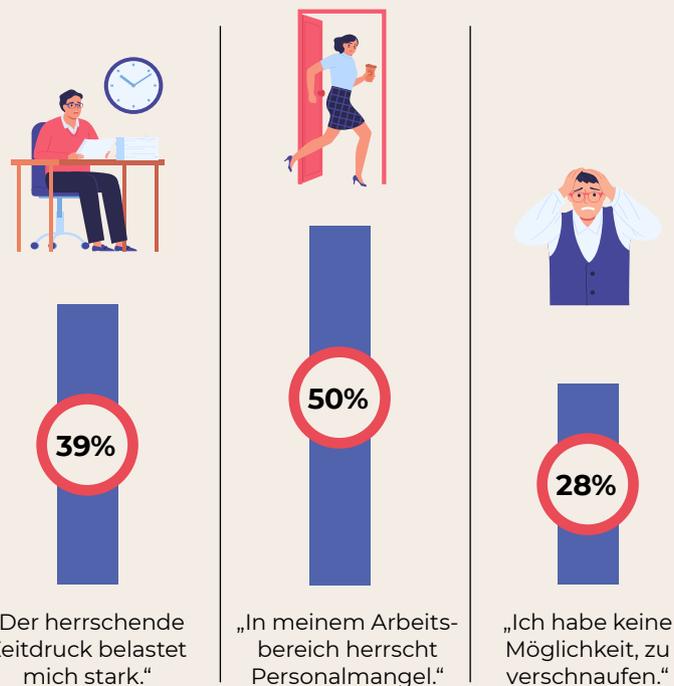
um 30 Prozent gestiegen. Aber das hat uns niemand gezahlt! Wir bilden zum Teil Leute aus, die in der Privatwirtschaft auch händelnd gesuch werden. Die können wir so nicht halten.

Aktuell: Was müsste sich ändern?

Appl: Geld macht es leichter, aber es gehört auch hinterfragt, welche Aufgaben der Staat wahrzunehmen hat. Kontrolle und Zulassung muss zügig und flächendeckend sichergestellt werden. Wir sind als AGES eigentlich auch Teil des Rechtssystems. Wir gliedern ja auch die Richter nicht in eine GmbH aus. Wir wollen unsere Arbeit nach dem Gesetz – und wieder gut! – erledigen können.

Falkinger: Wissen ist ein immaterielles Gut, und nur die wenigsten verstehen, wie aufwendig die Herstellung ist. Gegen Fake News brauchen wir verlässliche Daten. Unsere Arbeit ist wesentlich dafür, dass die Republik gut funktioniert. Hunderttausende Mietverträge basieren auf unserer Berechnung des Verbraucherpreisindex, von der Berechnung des BIP hängen unsere Mitgliedsbeiträge an die EU ab. Ich will nicht um die Abgeltung der Inflation streiten müssen! □

Wie geht es den Mitarbeiter:innen in ausgegliederten Organisationen?



AK Studie
Arbeitsbedingungen in ausgegliederten Betrieben



Abschalten, aber richtig

- Die Dauerreichbarkeit hat bereits im Alltag ihre Tücken. Doch was ist zu beachten, wenn Vorgesetzte Beschäftigte im Urlaub kontaktieren?

Von **Andreas Rauschal**

Wer kennt es nicht: Rein körperlich ist man bereits am Strand angekommen, psychologisch klappt es mit dem Abschalten aber noch nicht. Wenn man den Stress einer intensiven Arbeitsphase nach wie vor in den Knochen hat und sich die Gedanken nicht um das Abendessen, sondern um das Erwerbsleben drehen, fällt die Erholung selbst im sonnigen Süden schwer. Neue Kommunikationstechnologien können zwar den Alltag erleichtern, sie verhindern während einer Auszeit aber, dass wir uns nicht nur geografisch, sondern auch emotional distanzieren.

Noch schlechter ist es um den Erholungswert bestellt, wenn Vorgesetzte Beschäftigte im Urlaub kontaktieren – oder bereits vor Urlaubsantritt auf ihre Erreichbarkeit pochen. Das aber dürfen sie nicht. „Im Urlaub ist man zu keiner Arbeitsleistung verpflichtet“, weiß Alexander Tomanek, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien.

Gefahr der Erkrankung

Darf ich mein Handy demnach abschalten oder auf Anrufe, E-Mails oder SMS einfach nicht reagieren? Tomanek: „Ja, das darf ich. Denn die ständige Bereitschaft von Arbeitnehmer:innen, ihrem Unternehmen zur Verfügung zu stehen, widerspricht ja dem Erholungszweck des Urlaubs. Urlaub soll dem Schutz der Gesundheit dienen. Und es ist kein Geheimnis, dass ständige Erreichbarkeit die Gefahr erhöht, psychisch zu erkranken.“ Erschöpfung, Depressionen und Burn-out sind mögliche Folgen.

Macht es einen Unterschied, ob ich Urlaub oder Zeitausgleich konsumiere und ein Privat- oder Diensthandy habe? „Nein zu beidem“, so Tomanek. „Das wird alles gleich behan-

delt. Und in Sachen Handy geht es vorerst gar nicht um die Kosten, sondern um das gesetzliche Recht auf Erholung.“

Sollte es dennoch nicht möglich sein, Besprechungen, Telefonate und E-Mails im Urlaub zu vermeiden, hat das Konsequenzen. Tomanek: „Sobald eine Arbeitsleistung erbracht wird, liegt Arbeitszeit vor. Arbeitgeber:innen dürften für solche Zeiten keine Urlaubstage abziehen.“

Als Betriebsratsmitglied kannst du Beschäftigte in deinem Unternehmen für das Thema sensibilisieren und im Streitfall vermitteln. Arbeiterkammer und Gewerkschaft unterstützen dich dabei. Denn klar ist: Nur erholten Arbeitnehmer:innen ist es möglich, ihrer Arbeit auch mit voller Kraft nachzugehen.



Beratung aus der AK Wien

Du erreichst die Abteilung Arbeitsrecht zwischen Montag und Freitag 8.00–15.45 Uhr. **Telefon:** +43 1 501 65 1201

Auch das (Dienst-)Handy sollte einmal Urlaub machen ...



Foto: LICHTFIELD STUDIOS – stockadobe.com



AK Ratgeber

Wertvolle Tipps für die Urlaubszeit bündelt außerdem der Ratgeber „Gute Reise!“



Wenn die Reise zur Bruchlandung wird

■ Der Frust über annullierte oder verspätete Flugverbindungen überschattet so manchen Urlaub. Was Fluggäste beachten sollten.

Von **Andreas Rauschal**

„believe I can fly!“ Mit dem gleichnamigen Song im Ohr haben bereits zahllose potenzielle Fluggastpassagiere ihr blaues Wunder erlebt. Denn immer wieder werden Flüge abgesagt oder Reisen umgebucht – von überbuchten Flugverbindungen und gravierenden Verspätungen einmal ganz abgesehen.

Vorteil für AK Mitglieder

Das Gebiet der Fluggastrechte ist so vielfältig wie die möglichen Probleme, die bei einer Reise auftreten können. Was sollte ich in erster Linie beachten, wenn ich einen Flug buchen will? Anja Mayer, Expertin in der Abteilung Konsumentenpolitik der AK Wien: „Auf jeden Fall empfiehlt es sich, direkt bei der Airline zu buchen, weil ich dann

einen konkreten Ansprechpartner habe. Bei einer Buchungsplattform habe ich immer das Problem der Zuständigkeit. Die Plattform verweist dann auf die Airline – und umgekehrt.“



Reisetipps

Die AK Wien informiert auf ihrer Website umfassend über das Thema Fluggastrechte. FAQs, Broschüren, Musterbriefe und hilfreiche Links gibt es hier:

➤ tinyurl.com/AK-Reisetipps

Das Fluggastrechteportal Fairplane im Web:

➤ www.fairplane.at

Mein Flug wurde gecancelt oder umgebucht, er ist überbucht oder war deutlich verspätet. Was kann ich tun? „Da stellt sich die Frage nach einer allfälligen finanziellen Entschädigung. Man muss schauen, ob hier die Fluggastrechteverordnung zur Anwendung kommt – dann ist eine Entschädigung von 250 bis 600 Euro möglich, abhängig von der Flugstrecke. Eine Airline kann aber auch von Ausgleichsleistungen befreit sein, wenn außergewöhnliche Umstände wie etwa unvorhersehbare Wetterkapriolen den Abflug verhindert haben.“

An wen sollte ich mich als Betroffener wenden? Mayer: „Wir empfehlen immer: direkt an die Airline, wobei wir als Arbeiterkammer auf unserer Website Musterbriefe für diverse Entschädigungsansprüche zur Verfügung stellen und in der Abteilung Konsumentenpolitik auch selbst beraten, per E-Mail oder zwischen Montag und Freitag von 8 bis 12 Uhr auch telefonisch.“

Eine Kooperation ist die Arbeiterkammer übrigens mit dem Fluggastrechteportal Fairplane eingegangen. „Erkämpft Fairplane eine Entschädigung, wird von den betroffenen Konsument:innen im Normalfall eine Provision verlangt. Für AK Mitglieder entfällt diese. Sie bekommen die Entschädigungssumme voll ausbezahlt“, so Mayer.

Plattformarbeit: Ein Blick über den Tellerrand

■ Einen saftigen Burger zu bestellen und ihn daheim auf der Couch zu verzehren, mag bequem sein. Für jene, die das Essen nach Hause liefern, sieht das anders aus.

Von Theresa Goisauf



Auch wenn es stürmt, schneit oder 35 Grad hat, sind Fahrradbot:innen im Einsatz – die meisten fahren als freie Dienstnehmer:innen unter schlechten Arbeitsbedingungen. „Wenn etwas gratis ist, kostet das jemand anderem sehr viel“, sagt Robert Walasinski. Als ehemaliger Fahrradbote und Gründer des Riders Collective spricht er aus Erfahrung: „Den Unternehmen ist es egal, ob es Unfälle gibt oder nicht. Das Einzige, was zählt, ist, dass die Kund:innen zufrieden sind.“ Eine App kontrolliert die Leistung der Rider. Je besser das Ranking ist, desto leichter ist der Zugang zu guten Schichten, die besseren Verdienst versprechen. Er schildert mehrere Fälle, wo Kunden ihr Essen nicht bekommen haben und den Ridern unterstellt wurde, sie hätten das Essen gestohlen.

Flexible Arbeitszeit als Falle

Allein in Österreich arbeiten rund 360.000 Personen über Plattformen, EU-weit sind es 43 Millionen. Gemeint sind neben Essenslieferant:innen auch

Taxifahrer:innen oder Hausangestellte, die über Online-Plattformen vermittelt werden. Foodora, Wolt oder Uber locken ihre Arbeitskräfte mit flexiblen Arbeitszeiten. „Alles, was lässig und flexibel klingt, erweist sich aber spätestens nach zwei Monaten als prekär“, so Walasinski. Gemeinsam mit Kollegin Adele Siegl hat er 2017 den Betriebsrat bei Foodora mitgegründet: „Wir haben damals schon gemerkt, dass über uns drübergefahren wird und es ein Gegengewicht braucht.“

Ungleiche Machtverhältnisse

Rund 95 Prozent der Belegschaft bei Foodora haben kein stabiles Arbeitsverhältnis. „So erwirtschaften Unter-

nehmen mehr Profit als die Konkurrenz, die sich um sichere Arbeitsplätze mit stabilen Anstellungsverhältnissen bemüht“, kritisiert Walasinski. Damit umgehen Unternehmen nicht nur Mindestlöhne, Feiertagszuschläge, Krankenstände und Urlaube, sondern auch das Recht auf eine betriebliche Vertretung der Beschäftigten. „Es ist zermürbend, dass Unternehmen gut etablierte Systeme zerstören wollen. Es geht null um den:die Arbeitnehmer:in. Deshalb müssen wir über den Tellerrand hinausblicken und sehen, was es bedeutet, wenn diese Form der Organisation der Arbeitswelt unkommentiert bleibt und solche Unternehmen weiterhin agieren können, wie sie wollen.“



„Die Arbeiterkammer fordert vollwertige Beschäftigungsverhältnisse für die über Plattformen beschäftigten Personen.“

Frank Ey ist Experte in der Abteilung EU und Internationales in der AK Wien.



Foto: Victoriia – stock.adobe.com

Foto: ÖGB@Roland De Roo



„Wenn etwas gratis ist, kostet das jemand anderem sehr viel.“

Robert Walasinski hat den Betriebsrat von Foodora mitbegründet und ist jetzt im internationalen Referat im ÖGB tätig.

Entweder ist es nicht möglich, einen Betriebsrat zu gründen, und falls es einen gibt, vertritt dieser nur einen Teil der Belegschaft – für freie Dienstnehmer:innen ist er rechtlich nicht zuständig. „Dabei geht es um mehrere Tausend Leute, die keine Vertretung im Betrieb haben. Und wenn es einen Betriebsrat gibt, wie im Fall von Foodora, ist er für die Belegschaftsgröße viel zu klein für das, was an Arbeit anfällt“, berichtet der Gewerkschafter.

Das hat zur Folge, dass die Arbeitnehmer:innen, die vorwiegend aus dem migrantischen Umfeld stammen, schlichtweg ausgebeutet werden. Personen müssen sich daher über Protestaktionen Gehör schaffen, und das gelingt in den letzten Jahren immer besser. „Ziel muss es sein, Plattformworker

aus prekärer Beschäftigung rauszuholen und in ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten überzuführen“, so Frank Ey, AK Experte für EU und Internationales.

Neues Gesetz, mehr Rechte

Ein erster Schritt ist die neue EU-Richtlinie, die am 24. April 2024 beschlossen wurde. Die EU-Mitgliedsstaaten haben nun zwei Jahre Zeit, die neuen Regeln umzusetzen. „Das neue Gesetz soll dafür sorgen, dass Personen, die oft als Scheinselbstständige über Plattformen arbeiten, aus den prekären Arbeitssituationen herausgeholt werden und als unselbstständig Beschäftigte mit allen damit verbundenen Rechten angestellt werden“, fasst Ey zusammen.

Besonders steht nun der österreichische Arbeitsminister in der Verantwortung, damit möglichst alle Scheinselbstständige künftig unselbstständig Beschäftigte werden. Er muss ausgehend von der EU-Richtlinie nun für entsprechend maßgeschneiderte Gesetze in Österreich sorgen. □



Webtipp Riders Collective

Das Riders Collective, das sich als Gewerkschaft von unten versteht, setzt sich für mehr Rechte für Fahrradbot:innen ein. Im „Riders Collective Space“, direkt am Wiener Gürtel gelegen, können sich Rider vernetzen, abkühlen und ausruhen.



Motoren der Demokratie

■ Ilkim Erdost, Leiterin des Bereichs Bildung in der AK Wien, weiß, wie man die Begeisterung für Mitbestimmung verbessern kann.

Interview: Theresa Goisauf

Aktuell: Unsere Stadt bewegt sich in Richtung einer „Zweidrittel-Demokratie“, so die neue Studie des Instituts Foresight, „Mehr zusammenbringen“. Was bedeutet das?

Ilkim Erdost: Je geringer Einkommen, Bildung und sozialer Status, desto eher wenden sich Menschen von demokratischen Prozessen ab. Oder waren nie Teil davon. Das betrifft – nicht nur in Wien – das untere Einkommensdrittel, das sich zunehmend nicht an Wahlen beteiligt und sich von Politik

immer häufiger nicht vertreten fühlt. Umgekehrt sind es vor allem sozial Bessergestellte, die merken: Ich kann mitbestimmen. Die Politik hört auf mich.

Aktuell: Jede:r zweite Wiener:in denkt, dass er:sie mit politischer Beteiligung nichts bewirken kann ...

Ilkim Erdost: Die wachsende soziale Ungleichheit ist wesentliche Ursache für den Trend zur „Zweidrittel-Demokratie“. In Österreich kommt das

restriktive Staatsbürgerschaftsgesetz hinzu, das Menschen Steine in den Weg legt, ihre demokratischen Rechte in Anspruch zu nehmen. Immer mehr Kinder und Jugendliche, die hier aufwachsen, besitzen keine österreichische Staatsbürgerschaft. Wenn man von klein an nicht lernt, über Politik zu sprechen, seine:ihre Eltern nie zu Wahlen begleitet bzw. nie mitbestimmt, dass sie wählen gehen, muss man sich den Zugang selbst erarbeiten. Umso wichtiger ist es, dass alle im Betrieb und bei der Arbeiterkammer mitwählen können.

Aktuell: Was hindert so viele Menschen daran, sich politisch zu beteiligen?

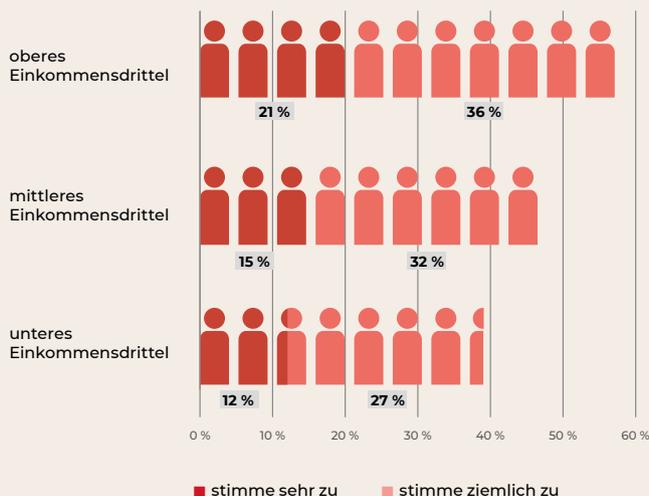
Ilkim Erdost: Soziale Hürden und politische Enttäuschungen, besonders bei jenen, die um ihre Jobs fürchten, die sich teure Nachhilfe für ihre Kinder nicht leisten können und merken, dass der Druck überall steigt, nur nicht bei Vermögenden. Je stärker die soziale Ungleichheit zunimmt, desto mehr nimmt auch die demokratische Ungleichheit zu. Wir haben in den letzten Jahren den Trend gemerkt, dass sich Macht, Geld und Vermögen in den Händen von wenigen anhäufen. Hingegen bekommen die Vielen, die Beschäftigten, weniger vom Kuchen.

Aktuell: Welchen Beitrag leistet der Betriebsrat?

Ilkim Erdost: Um die politisch wirksame Beteiligung zu erhöhen, muss

Einschätzung politische Wirksamkeit

Menschen wie ich können etwas bewirken, wenn sie sich politisch beteiligen.



Quelle: Mehr Zusammenbringen. Zur Verbesserung politisch wirksamer Beteiligung in Wien



Illustration: AJay - stock.adobe.com



„Soziale Gleichheit ist die beste Sicherung von demokratischer Gleichheit.“

Ilkim Erdost, Bereichsleiterin Bildung, Kommunalpolitik, Konsument:innen, AK Wien

eine Sprache gesprochen werden, die alle verstehen. Der Betriebsrat nimmt eine Schlüsselrolle ein, denn er spricht die Sprache der Beschäftigten. Täglich übersetzen Betriebsratsmitglieder politische Vorgänge, komplexe Aushandlungen und halten die Beschäftigten informiert. Allein diese Brückenfunktion schafft für viele Berührungspunkte, die andernfalls fehlen.

Aktuell: Was muss in den Betrieben passieren, damit wieder mehr Menschen mitsprechen?

Ilkim Erdost: Es braucht eine positive Kultur im Betrieb, dass gerade Betriebswahlkörperschaften nicht als Störung wahrgenommen werden, sondern als integrierter Bestandteil des Betriebsalltags. Das muss vom Arbeitgeber entsprechend ermöglicht

werden. Leider ist das nicht immer der Fall. Außerdem sollte der Betriebsrat möglichst divers sein, indem etwa auch Frauen vertreten sind, die selbst mehrsprachig sind.

Aktuell: Wie kann der Betriebsrat für Mitbestimmung begeistern?

Ilkim Erdost: Beteiligung muss dort möglich sein, wo sich die Menschen bewegen: Neben der unmittelbaren Wohnumgebung ist der Arbeitsplatz Dreh- und Angelpunkt. Wenn Beschäftigte im Betrieb mitbestimmen können, finden sie am demokratischen

Geschehen besser Anschluss. Betriebsratsmitglieder können das Vertrauen, das ihnen die Kolleg:innen entgegenbringen, dafür nutzen, sie für Politik zu begeistern. Wenn es gelingt, das Vertrauen hochzuhalten, gewinnt die Demokratie insgesamt. Dort, wo es aktive Betriebsrätinnen und Betriebsräte gibt, gehen die Kolleg:innen verstärkt zu anderen Wahlen. Betriebsratsmitglieder sind daher absolute Motoren der Demokratie.

Aktuell: Auch die Arbeiterkammer leistet einen wichtigen Beitrag ...

Ilkim Erdost: Die Arbeiterkammer hilft allen Mitgliedern, unabhängig von ihrer sozialen Stellung und ihrem Reisepass, zu ihren Rechten zu kommen. Wir setzen uns für soziale Gleichstellung ein, denn soziale Gleichheit ist die beste Sicherung von demokratischer Gleichheit.



Studie

Wirf einen Blick in die Studie „Mehr zusammenbringen. Zur Verbesserung politisch wirksamer Beteiligung in Wien“.



Stopp für Hotspots

- Die Belastung von Beschäftigten durch Hitze steigt klimakrisenbedingt kontinuierlich. Eine Aktualisierung der gesetzlichen Schutzmaßnahmen ist überfällig.

Von **Andreas Rauschal**



Foto: juelfphoto – stock.adobe.com

Für die Großbaustelle Hitzeschutz braucht es dringend Verstärkung.

Schwitzen, bis die Rettung kommt: Längst sind hochsommerliche Hitzeperioden zu einer ernsthaften Gefahr für die Gesundheit geworden. Doch während das gesellschaftliche Bewusstsein für die Problematik bereits geschärft ist, steht eine Anpassung der Schutzmaßnahmen für Beschäftigte noch immer aus. Harald Bruckner, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien: „Es gibt Hitzeschutzpläne für vulnerable Gruppen, für Schulen, Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser – aber auf die besonders betroffenen Arbeitnehmer:innen wird vergessen.“

Es sei daher höchste Zeit, das Arbeitsrecht klimafit zu machen. „Die AK fordert am Arbeitsplatz eine Obergrenze von 30 Grad Celsius. So besteht eine Verbindlichkeit und der Arbeitgeber kann Gegenmaßnahmen setzen – oder sanktioniert werden, sollten Kontrollen Defizite ergeben.“

Schutz nach TOP-Prinzip

Die meisten Beschwerden über Hitzebelastung im Job kommen zwar aus Büros – „weil sich die betroffenen Arbeitnehmer:innen artikulieren und leichter zur Wehr setzen können“. Besonders belastend sei

die Situation aber für Outdoorworker, etwa auf Baustellen. „Für diese Gruppe wurde mit der Anerkennung von Weißem Hautkrebs als Berufskrankheit zuletzt eine Verbesserung erreicht. Völlig vergessen wurde aber auf die Prävention. Es braucht regelmäßige Untersuchungen und eine Vorgabe, ab welchem UV-Index arbeitgeberseitig Maßnahmen getroffen werden müssen“, so Bruckner. Im Innenbereich wiederum sind Triebfahrzeug- oder Kranführer:innen mit Temperaturen von regelmäßig über 40 Grad Celsius konfrontiert.

Hitzeschutz bei der Arbeit erfolgt nach dem TOP-Prinzip. Technische Maßnahmen (wie Beschattung und Kühlung) stehen an erster Stelle, gefolgt von organisatorischen Schritten (wie etwa einer Anpassung der Arbeitszeit) und persönlichen Vorkehrungen – zum Beispiel ausreichende Flüssigkeitsaufnahme oder Schutzkleidung.

Ein starker Betriebsrat kann helfen. Bruckner: „Das Wichtigste ist, in die Belegschaft hineinzuhören, und dann herauszufinden, wo die Hotspots liegen. Das Messen und Aufzeichnen der Temperaturen durch die Sicherheitsfachkräfte ist dabei ein erster Hebel. Der nächste Schritt ist der Gang zur Arbeitsmedizin. Und dann hat man die Diskussion im Betrieb, bei der es für Betriebsratsmitglieder dranbleiben heißt.“



Broschüre

Die „Arbeit und Umwelt“-Broschüre „**Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz**“ wendet sich auch an dich als Betriebsratsmitglied und steht online als PDF-Download bereit.



DREI FRAGEN ZUM THEMA KLIMA UND ARBEIT

Was sind die größten Klima-Herausforderungen in der Arbeitswelt?

Im engeren Sinn Schutz vor den Folgen der Klimakrise – die Arbeiter:innen und Angestellten sind aber in allen Lebensbereichen betroffen. Ob extreme Hitze am Bau oder im Spital, Überschwemmungen und Stürme, Dürren und Waldbrände, die mühsam aufgebautes Eigentum zerstören: Die Klimakrise ist bei uns angekommen. Österreich ist aufgrund seiner geografischen Lage besonders von ihren Folgen betroffen, daher müssen wir jetzt schnell und umfassend handeln. Das darf nicht auf dem Rücken der arbeitenden Menschen passieren. Die Menschen sind zu Recht nicht überzeugt von der Politik des erhobenen Zeigefingers.

Wie gelingt der Umbau?

Die Klimaziele zu erreichen ist Arbeit, daher müssen die Anliegen der Arbeiter:innen und Angestellten im Zentrum stehen. Wenn aufgrund der Dekarbonisierung Arbeit wegfällt, müssen die Betroffenen etwa ein Recht auf Weiterbildung haben. Es braucht eine gute öffentliche Grundversorgung, soziale Absicherung im Umbau, gerechte Finanzierung, endlich Gleichstellung, echte Demokratie bis in die Betriebe, eine neue gesunde Vollzeit sowie etwa auch ein klimafittes Arbeitsrecht.

Was können Betriebsratsmitglieder tun?

Mit ihren Belegschaften sprechen, nicht zulassen, dass das „Soziale“ gegen das „Ökologische“ ausgespielt wird – es ist wichtig, das Problem korrekt zu benennen. Es fehlt nicht die demokratische Unterstützung für jegliche Klimapolitik, sondern für die Klimapolitik in der aktuellen Form. Zentrale Auseinandersetzungen über die Eindämmung der Klimakrise müssen im Bereich der Produktion geführt werden: Was und wie produziert wird, ist die wichtigste Frage. Daher ist die Mitbestimmung im Betrieb, dem Ort der Produktion, ein zentrales Feld der Auseinandersetzung. Dort sollten sich Betriebsratsmitglieder für einen sozialen und ökologischen Umbau aussprechen und sich für positive Veränderungen engagieren. Demokratie braucht die konkrete Erfahrung, dass sich etwas verändern lässt, wenn man sich solidarisch zusammenschließt.



zur Person

Lukas Oberndorfer hat Rechts- und Politikwissenschaften studiert und leitet die Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien.

Mit seinem Team setzt er sich u.a. für gute Arbeitsbedingungen im Verkehr und einen sozialen und ökologischen Umbau ein. Die Zeitschrift der Abteilung („Wirtschaft und Umwelt“) könnt ihr hier kostenfrei bestellen: www.ak-umwelt.at



Ratgeber

Sozialleistungen im Überblick

Von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension: Dieser übersichtliche AK Ratgeber fungiert als Orientierungshilfe und bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Sozialleistungen in Österreich. Wer darf welche Leistung unter welchen Voraussetzungen beanspruchen? Wichtige Informationen und praktische Hinweise zur Antragsstellung werden in dieser jüngst aktualisierten Ausgabe überblicksmäßig dargestellt.

Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden: Kinder/Familie, Ausbildung, Arbeitslosigkeit, Wohnen, Arbeitsunfall, Ausbildung, Alter, Krankheit, Behinderung, Pflegebedürftigkeit und ergänzende Sozialleistungen.

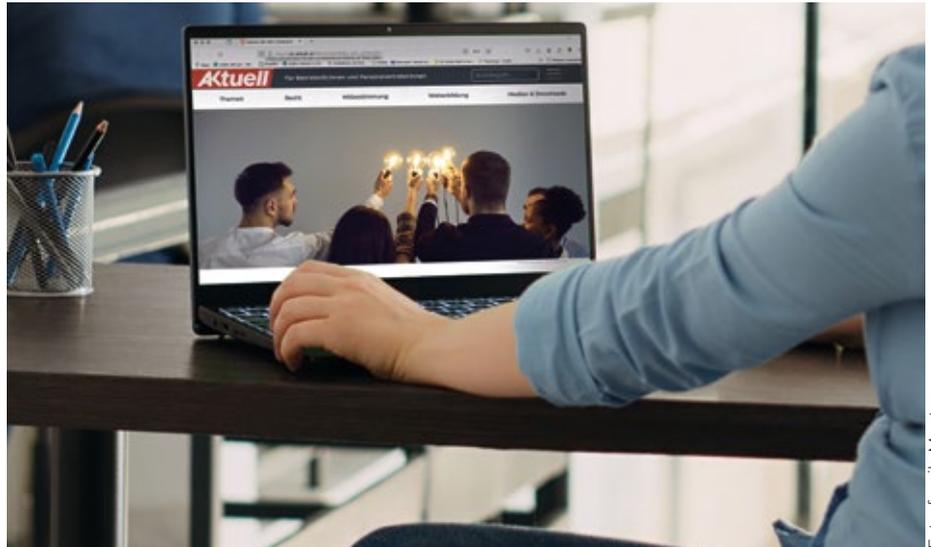


Foto: frepik, Montage

Die Welt verbessern

Von der Augenbrauenschaablone bis zum Braille-Ring, mit dem sehbehinderte Menschen Nachrichten auf ihrem Smartphone lesen können: Geschützte Erfindungen entstehen meistens am Arbeitsplatz – mit dem Ziel, die Welt zu verbessern. „Die Menschen überraschen uns mit ihrer Kreativität immer wieder aufs Neue“, so der Präsident des österreichischen Patentamtes, Stefan Harasek.

Patente bringen Unternehmen viele Vorteile. Neue Innovationen tragen nicht nur dazu bei, dass Unternehmen wettbewerbsfähiger werden, sondern schaffen auch neue Arbeitsplätze. Wer dahinter steckt, sind die kreativen Köpfe der



Das ganze Interview auf Aktuell online:



Beschäftigten. Im Arbeitsrecht haben patentierbare Erfindungen daher eine Sonderstellung. Damit Arbeitnehmer:innen von den wirtschaftlichen Erfolgen profitieren, die der Betrieb durch ihre Erfindung hat, gebührt ihnen in der Regel eine besondere Vergütung. Gut so, denn „etwas zu erfinden, ist eine besondere Leistung“, so Harasek. Doch ist immer bekannt, wer etwas erfunden hat, und kann Künstliche Intelligenz auch als Erfinder:in agieren?

AKtuell nimmt mit Stefan Harasek alles Rechtliche bei Arbeitnehmer:innen-Erfindungen unter die Lupe. Wie ist die Erfindung vom Gesetz her zu vergüten? Welche besonderen Regeln sind einzuhalten? Was muss in Hinblick auf das Patentwesen noch geschehen? Außerdem verrät der Präsident seine drei liebsten Erfindungen.



Stefan Harasek,
Präsident des
Österreichischen
Patentamtes

Urlaub – die schönste Zeit des Jahres

Abstand vom Arbeitsalltag und mehr frei verfügbare Lebenszeit nützt sowohl Beschäftigten als auch Unternehmen. Höchste Zeit für eine 6. Urlaubswoche für alle.

Und, wohin geht der nächste Urlaub?“ Smalltalk im Beruf, wie wir ihn alle kennen. Schließlich bietet das lustvolle Fantasieren über die nächste Wandertour oder das entspannende Meeresrauschen am Strand eine willkommene Abwechslung zum grauen Arbeitsalltag.

Wie sehr wir Menschen Phasen der Regeneration im Berufsleben brauchen, ist jedoch nicht nur Gefühlssache. Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen die positiven Effekte. Der Urlaub als Möglichkeit, Abstand zum Arbeitsleben zu gewinnen, ist dafür da, die eigenen körperlichen und geistigen Kräfte zu erneuern. Die Regeneration hat zudem noch einen anderen positiven Nebeneffekt. Danach sind wir am Arbeitsplatz produktiver und kreativer.

Die Frage um die Länge des Urlaubsanspruchs katapultiert uns in eine generelle Diskussion. Wie die 40-Stunden-Woche ist auch der Urlaubsanspruch von jährlich fünf Wochen in Österreich bereits vor Jahrzehnten eingeführt worden.

Gleichzeitig wurde auch die Produktivität in den letzten 40 Jahren enorm gesteigert. Es ist daher höchste Zeit, die Balance zwischen Arbeit und frei verfügbarer Lebenszeit neu zu bestimmen. Einige Unternehmen nützen die positiven Effekte von verkürzten Arbeitszeiten schon zu ihrem Vorteil. Die eingesparten Stunden werden durch die erhöhte Effizienz mehr als ausgeglichen.



Von Oliver Piller

Rechtlich gesehen gibt es die 6. Urlaubswoche in Österreich bereits – ab 25 Jahren im selben Unternehmen, wobei Vordienstzeiten bei vorigen Arbeitgebern sowie Schul- und Studienzeiten im Ausmaß von maximal zwölf Jahren angerechnet werden. Vor dem Hintergrund heutiger Arbeitsrealitäten erscheint diese Regelung weltfremd. Vielmehr brauchen wir die 6. Urlaubswoche für alle Beschäftigten. Ich sehe hierbei eine Win-win-Situation: Einerseits zufriedener Menschen, die mehr Zeit für sich selbst zur Verfügung haben, andererseits Unternehmen, die auf eine erhöhte Arbeitsleistung und gestiegene Kreativität ihrer Mitarbeiter:innen setzen können.



Eine 6. Urlaubswoche für alle würde auch den Unternehmen nützen.

Arbeit und Zeit

- Buchtipp: Ein neuer Ratgeber behandelt die vielen Facetten des Arbeitszeitrechts.

Die Regeln sind umfangreich, die Details kompliziert: Entsprechend häufig wirft das Arbeitszeitrecht zahlreiche Fragen auf. Mit ihrem neuen Ratgeber schaffen Martin Gruber-Risak und Sascha Obrecht Abhilfe: Ihr praxisorientierter Band bricht alle Aspekte des Themas auf den betrieblichen Alltag herunter. Im niederschweligen Frage-und-Antwort-Format wenden sich die Autoren auch an Nichtjurist:innen und Beschäftigte. Vor allem aber liefern sie ein Nachschlagewerk, das sich für die gelebte Betriebsratsarbeit empfiehlt.

Gruber-Risak, Martin & Obrecht, Sascha:
Arbeitszeitrecht in Frage und Antwort.
ÖGB Verlag, Wien 2024, 192 Seiten, 36 Euro.
ISBN: 978-3-99046-663-6

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Arbeitszeitrecht“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 6. September 2024.



JETZT
GEWINNEN

3 FRAGEN AN DIE AUTOREN

Martin Gruber-Risak ist Ao. Univ.-Prof., Sascha Obrecht Universitätsassistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

1 Was macht das Arbeitszeitrecht so komplex?
Die Grundprinzipien sind eigentlich ganz einfach, jedoch bestehen geradezu zu allen Bestimmungen zahlreiche Ausnahmen. Daneben gibt es zumeist Regelungen im Kollektivvertrag und in Betriebsvereinbarungen. Das macht es nicht immer einfach herauszufinden, was im konkreten Fall gilt.

2 Was sollten Beschäftigte unbedingt wissen?
Praktisch bedeutsam sind insbesondere alle Fragen, die mit Überstunden zu tun haben. Wann fällt ein Zuschlag an und wann kann die Leistung einer Überstunde abgelehnt werden? Im Zweifel empfiehlt es sich, Unterstützung bei Betriebsrat, AK oder Gewerkschaft einzuholen.

3 Ihr Rat für Betriebsratsmitglieder? Da dem Betriebsrat verhältnismäßig viel Regelungsbefugnis betreffend die Arbeitszeit zukommt, ist ein Verständnis der Grundprinzipien des Arbeitszeitrechts ebenso wichtig wie eine Kenntnis der Detailfragen. Hier kann unser Buch einen guten Einstieg bieten.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben

■ Veranstaltungstipp

KI – Kolleg:in oder Kontrolleur:in?

Künstliche Intelligenz (KI) ist mittlerweile zum Modewort geworden und kommt in den Betrieben immer häufiger zum Einsatz. Diverse Tools, zum Beispiel für Protokollierung, Bildbearbeitung oder kreative Ideenbringung, sollen den Arbeitsalltag erleichtern. Doch was steckt eigentlich hinter dem vielverwendeten Begriff und welche Auswirkungen hat KI auf Arbeitnehmer:innen? Wie verändern sich durch den Einsatz von neuen digitalen Mitteln die Arbeitsbedingungen?

Bei der Veranstaltung am 16. September diskutieren Expert:innen aus der Wissenschaft gemeinsam mit erfahrenen Betriebsratsmitgliedern. Wie kann der Betriebsrat mit KI umgehen und welche Handlungsoptionen gibt es in der Praxis, damit die neuen technischen Möglichkeiten den Beschäftigten zugutekommen? Zur Vertiefung erwarten euch im Anschluss an die Diskussionsrunde spannende Workshops, etwa zu folgenden Themen:

- KI im Betrieb erkennen und sich als Betriebsratsmitglied einbringen
- Diskriminierung durch KI in der Arbeitswelt
- Technische Sicherheit von KI im Betrieb
- Algorithmische Vermessung und was der Betriebsrat tun kann
- Eine eigene KI für die Betriebsratsarbeit – eine utopische, kreative Reise

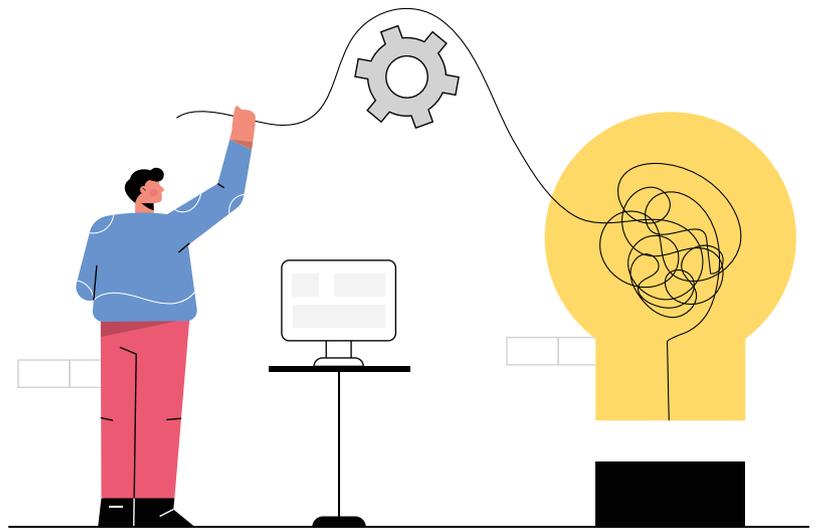


Wann und wo:

16. September 2024, 09.00–17.00 Uhr, Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumg. 16-18, 1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:

➤ tinyurl.com/Thema-KI



Historie

Urlaub, hart erarbeitet

Bezahlter Urlaub für alle Dienstnehmer:innen galt lange Zeit als Utopie und musste schrittweise erkämpft werden.

Von Sabine Lichtenberger

Für erste Vereinbarungen bezahlten Urlaub betreffend sorgten die Kollektivverträge ab Ende des 19. Jahrhunderts. Anderswo wurde zur Selbsthilfe gegriffen: In der Staatsdruckerei etwa sammelten die Drucker Geld, damit ihre Kollegenschaft auch tatsächlich einen Urlaub antreten konnte. Ein wichtiger Schritt war das Hand-

lungsgehilfengesetz von 1910, das kaufmännischen Angestellten Urlaub zwischen zehn Tagen und drei Wochen zusicherte.

Nach dem Ersten Weltkrieg wurde am 30. Juli 1919 das „Arbeiter-Urlaubsgesetz“ beschlossen, mit dem Arbeitnehmer:innen in der Privatwirtschaft und in den öffentlichen Betrieben



Foto: IHSF – Foto Kammner

Seinerzeit bei der Arbeit: Wann gibt es endlich Urlaub?

Anspruch auf eine bezahlte Urlaubswoche erhielten. Das Gesetz wurde von Sozialminister Ferdinand Hanusch eingebracht. Österreich war das erste Land, das den Arbeiter:innen in einem Gesetz das Recht auf bezahlten Urlaub

gewährte. Wesentlicher Bestandteil der Kollektivverträge nach dem Zweiten Weltkrieg waren dann das 13. und 14. Monatsgehalt. Erst 1976 erhielten Arbeiter:innen und Angestellte ein gemeinsames Urlaubsrecht.

SUMMER IN THE CITY

STADT FÜR ALLE

- Vom 8. bis 30. Juli 2024
- Gratis Events für Kleine und Große, für Junge und Alte
- Alle Infos auf wien.arbeiterkammer.at/summerinthecity



Musik am Markt
Stadttausstellung
Open-Air-Kino
Stadtführungen
Walking Concert
Straßenfest
Beatbox-
Workshop



[WIEN.ARBEITERKAMMER.AT](https://wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN