

RESILIENZ

Was hilft?
Seite 8

MITBESTIMMUNG

Mehr Diversität, mehr
Tempo notwendig Seite 14

AUFRUF

Betriebe mit kürzeren
Arbeitszeiten gesucht Seite 20

Dein Fachwissen ist

Aktuell

HOTSPOT GESUNDHEITSBERUFE

OBWOHL SIE DEN BERUF LIEBEN, GEBEN VIELE AUF.
WAS MUSS GESCHEHEN, DAMIT ES BESSER WIRD?

Überlastung

84 %

Angesichts der chronischen Unterbesetzung stellt sich Beschäftigten in den Spitälern tagtäglich die Frage: Was von meinen Aufgaben mache ich, welche Teile lasse ich weg, weil sich nicht alles ausgeht? Im Rahmen der österreichweiten Misscare-Studie gaben **84 Prozent der Befragten** an, dass in ihrem Team in den letzten zwei Wochen mindestens eine Pflegetätigkeit oft oder sehr oft weggelassen wurde oder die Tätigkeit mit einer Verzögerung durchgeführt wurde, die für die Sicherheit der Patient:innen nachteilig war.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktionsteam: Martina Fassler (Chefredaktion), Theresa Goisau, Heike Hausensteiner **Weitere**

Autor:innen dieser Ausgabe: Oliver Piller, Silvia Rosoli, Petra Streithofer, Florian Wenninger **Cartoon:** Philip Taucher

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

E-Mail: AKtuell@akwien.at

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

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

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

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



Irr- und Auswege



Foto: Markus Zahradnik

Das Aktuell-Redaktionsteam: Heike Hausensteiner, Theresa Goisau, Martina Fassler (v.li.n.re.)

Liebe Leser:innen!

Niemand möchte von chronisch überlastetem Personal behandelt oder betreut werden. Niemand möchte unterrepräsentiert sein, wenn es um Mitbestimmung geht. Beide Szenarien sind jedoch alltäglich.

Lange warten auf eine Untersuchung oder einen OP-Termin, diese oder ähnliche Erfahrungen hast du bestimmt schon gemacht. Zeit ist ein knappes Gut im Spitalsalltag. Die Überlastung der Beschäftigten kann gefährliche Folgen haben.

Die Frustration aller Beteiligten ist hoch. Ebenso hoch ist der Arbeitskräftebedarf. Wir haben in der Titel-Geschichte bei Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus dem Gesundheitsbereich nachgefragt, was geschehen muss, damit es besser wird. Vorneweg: Mehr ausbilden ist ein Weg, um die Situation zu entschärfen. Nicht jedoch die Pflegelehre. Sie ist ein Irrweg, denn Jugendliche mit 15 Jahren sind zu jung, um mit den Belastungen zurechtzukommen.

Um Arbeitsbedingungen geht es auch in einem weiteren Beitrag. Eine EU-Richtlinie sieht mehr Schutz und Information für Beschäftigte vor – doch Österreich ist beim Umsetzen säumig.

Außerdem beleuchten wir das Thema betriebliche Mitbestimmung aus Frauensicht. Die Fakten zeigen: Es bleibt noch viel zu tun, um die Unterrepräsentation von Frauen in den Betriebsratsteams zu beenden. Wie schaut es in deinem Team aus? Habt ihr schon Aktivitäten gesetzt, damit sich die Vielfalt der Beschäftigten auch im Betriebsratsteam widerspiegelt?

Dein Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Gesundheits- und Krankenpflegerin Ella hält durch **Seite 4**



Foto: Staford Production – stock.adobe.com

Österreich ist säumig bei EU-Richtlinie **Seite 12**



Foto: Markus Zahradnik

AK Wahl 2024 im Betrieb organisieren **Seite 16**

4	Titelstory	
	Hotspot Gesundheitsberufe	4
	Kommentar: Irrweg Pflegelehre	7

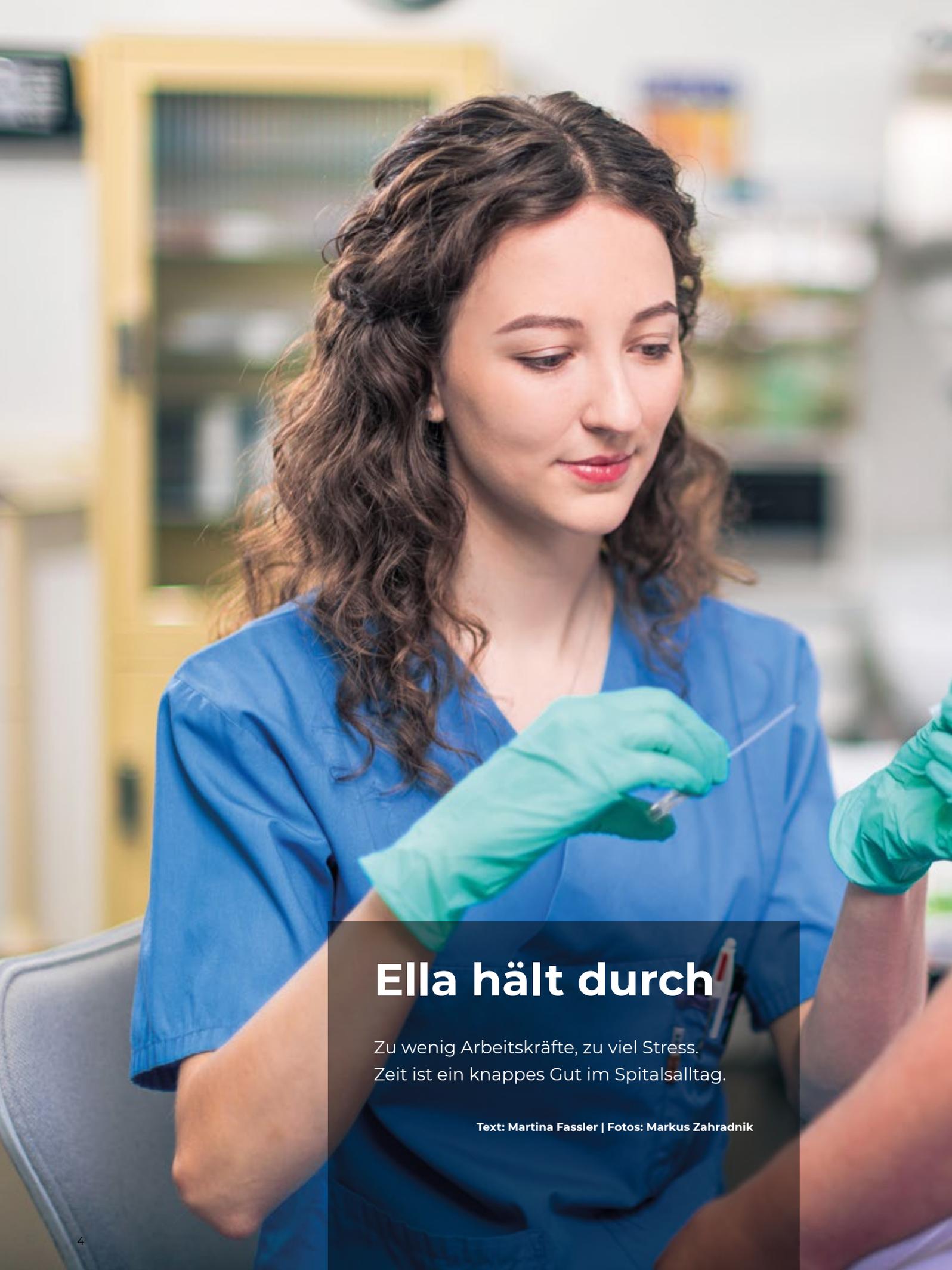
8	Weitblick	
	So hilft Humor	8
	Umfrage: Resilienz stärken, Kraft bewahren	9

12	Recht klar	
	Normung: Wenn das Recht privatisiert wird	10
	EU-Richtlinie: Säumig zulasten der Arbeitnehmer:innen	12

14	Mitbestimmen	
	Betriebliche Mitbestimmung aus Frauensicht	14
	AK Wahl 2024: Dein Einsatz zählt	16
	Für Sicherheit im Betrieb sorgen	18
	Rechte der Sicherheitsvertrauenspersonen	19

20	Dranbleiben	
	Ratgeber: Arbeitsrecht im Wandel des Klimas	20
	Studie: Auswirkungen kürzerer Arbeitszeiten	20
	Glosse: So in die Zukunft investieren	21
	Buchtip: Betriebsratsarbeit in der Praxis	22
	Cartoon	22
	Seminar: Überwachungsaufgaben des Betriebsrats	23
	Historie: Altersarmut	23

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



Ella hält durch

Zu wenig Arbeitskräfte, zu viel Stress.
Zeit ist ein knappes Gut im Spitalsalltag.

Text: Martina Fassler | Fotos: Markus Zahradnik

HOTSPOT GESUNDHEITS- BERUFE

Kein Arzt, keine Ärztin verbringt so viel Zeit bei den Patient:innen wie wir“, sagt Ella Stadlmair. Sie hat ihr FH-Studium Gesundheits- und Krankenpflege vor zwei Jahren abgeschlossen und arbeitet in der Zentralen Notaufnahme der Klinik Floridsdorf. „Dabei zu sein, wenn Leben gerettet ist, das ist unbeschreiblich“, erzählt die junge Wienerin. Sie berichtet aber auch von den belastenden Arbeitsbedingungen, die dazu führen, dass viele Beschäftigte auf Teilzeit reduzieren – sofern sie der Branche nicht gar den Rücken kehren.

Zumindest 76.000 Arbeitskräfte in den Pflegeberufen braucht Österreich bis 2030 zusätzlich, um eine Versorgung auf gegenwärtigem Niveau sicherzustellen, ergibt eine Studie der Gesundheit Österreich GmbH. Mehr Arbeitskräfte ausbilden lautet daher ein wichtiger Ansatz. Der Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) hat in Kooperation mit der Fachhochschule Campus Wien die Ausbildungsplätze verdoppelt. Gesundheitsstadtrat Hacker erklärte kürzlich, er rechne damit, dass diese Maßnahme ab 2025 in den Spitälern spürbar sein werde.

Leben mit 600 Euro

„Ja“ zu mehr Ausbildungsplätzen sagen auch die Gewerkschaften. Doch das allein reicht nicht. Sarah Kroboth ist Referentin für Alle in Ausbildung in der Hauptgruppe II der Gewerkschaft youunion, die die Beschäftigten im WIGEV vertritt. Sie sieht Verbesserungsbedarf bei der Ausbildungsprämie, die nur 600 Euro monatlich beträgt: „Damit können viele nicht einmal die Miete bezahlen.“ Quereinsteiger:innen, die zuvor erwerbstätig waren, bekommen während der Ausbildung rund 1.400 Euro. Auch damit kommt man angesichts der Teuerung schwer über die Runden. „Es braucht für alle eine die Existenz sichernde Entschädigung“, verlangt Kroboth.

Zeit als knappstes Gut

„Wenn mehr Auszubildende da sind, kann man nicht bei den Praxisanleiter:innen in den Spitälern mit gleichbleibendem Zeit- und



„Alle im Gesundheits- und Sozialbereich sollten den ‚Pflegebonus‘ und die Entlastungswoche bekommen.“

Edgar Martin, Vorsitzender der Hauptgruppe II in der younion

Personalaufwand kalkulieren. Das verstärkt den Stress“, zeigt Edgar Martin, Vorsitzender der Hauptgruppe II in der Gewerkschaft younion, eine weitere Lücke auf. Schließlich seien die Arbeitsbedingungen der wichtigste Faktor – auch um die vorhandenen Mitarbeiter:innen zu halten. Beschäftigte aus anderen Ländern anzuwerben sei ein Versuch der Arbeitgeber, die Notsituation zu lindern. Eine weitere Maßnahme, die der WIGEV ergriffen hat, ist die Einführung einer Einspringer-Prämie für Pflegepersonen, die bereit sind, in definierten Hotspot-Bereichen Zusatzdienste zu leisten. Das sei sinnvoller, als kurzfristig Beschäftigte aus einer Abteilung in eine andere abzuziehen. „Das, was viele motiviert, in die Arbeit zu gehen, ist der Zusammenhalt im Team. Gibt es den nicht, steigen noch mehr aus“, so Martin.

Pflegepaket ausweiten

Apropos Zusammenhalt: Mit dem „Pflegepaket“ führte die Regierung vergangenes Jahr einen Pflegebonus und eine Entlastungswoche für alle ab 43 ein. Doch nicht alle profitieren davon, was für Unmut sorgt. Hebammen, OP-Assistent:innen, die Mitarbeiter:innen in den Medizinischen, Therapeutischen und Diagnostischen Gesundheitsberufen und viele andere schauen durch die Finger. „Alle sind von der Überlastung betroffen. Allen Beschäftigten sollten diese Maßnahmen zugutekommen“, verlangt Martin.

„Wir haben schon vor der Corona-Pandemie gewarnt, dass wir chronisch unterbesetzt sind“, erinnert Gerald Mjka, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft vida. „Die Verantwortlichen haben das weggewischt. Heute zeigen sie sich von der Misere überrascht.“ Mjka, der auch Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus Göttlicher Heiland ist, verlangt einen gesetzlich vorgegebenen bundesweiten Schlüssel, der den Personalbedarf verbindlich vorgibt und Sanktionen bei Nichteinhaltung vorsieht. „Derzeit hat es keine Folgen für den

Arbeitgeber, wenn nicht genug Personal da ist. Man lässt die Beschäftigten mit der Situation allein“, kritisiert er.

Belastung reduzieren

Was tun in dieser schwierigen Situation? „Die Belastungen verringern“, sagt Gerald Mjka. Er tritt für eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ein. Edgar Martin nennt einen Schritt, der für die Mitarbeiter:innen im WIGEV die Arbeitszeit verringern würde: Feiertage sollten künftig die Sollarbeitszeit reduzieren. Dadurch würden die Beschäftigten rund zehn freie Tage im Jahr gewinnen. „Vollzeit in der Pflege, das ist Hardcore“, bestätigt Ella Stadlmair.

Verbesserungen sind unumgänglich. Und sie kosten Geld. Derzeit wird in den Finanzausgleichsverhandlungen darum gerungen, wieviel Geld den Ländern und Gemeinden ab 2024 für die Bereiche Gesundheit und Pflege zur Verfügung steht. „Es wird nicht ausreichen, nur bestehende Maßnahmen aus dem Pflegepaket weiter zu finanzieren“, sagt Martin. Mjka legt nach: „Wir messen die Ergebnisse daran, ob sie spürbare Verbesserungen für die Beschäftigten und die Patient:innen bringen.“

Wenn die Rettung SOS funkt

Im Gesundheitssystem gibt es noch viele weitere „Baustellen“. Kürzlich haben die Rettungs- und Notfallsanitäter:innen auf ihre prekäre Lage aufmerksam gemacht. Der Grund: Die Einsätze sind stark angestiegen, insbesondere in der Nacht, die Belastungen werden laufend mehr. „Wenn die Feuerwehr ausrückt, sind wir mit vor Ort“, sagt Sylvia Gassner, Vorsitzende des Fachbereichs Soziale Dienste in der Gewerkschaft vida und Betriebsratsvorsitzende beim Roten Kreuz Graz Stadt. Während die Beschäftigten der Feuerwehren unter das Nachtschwerarbeitsgesetz fallen und damit früher in Pension gehen können, gilt das für die hauptberuflichen „Sanis“ nicht. Sie gelten als Hilfsarbeiter:innen, haben keinen Be-

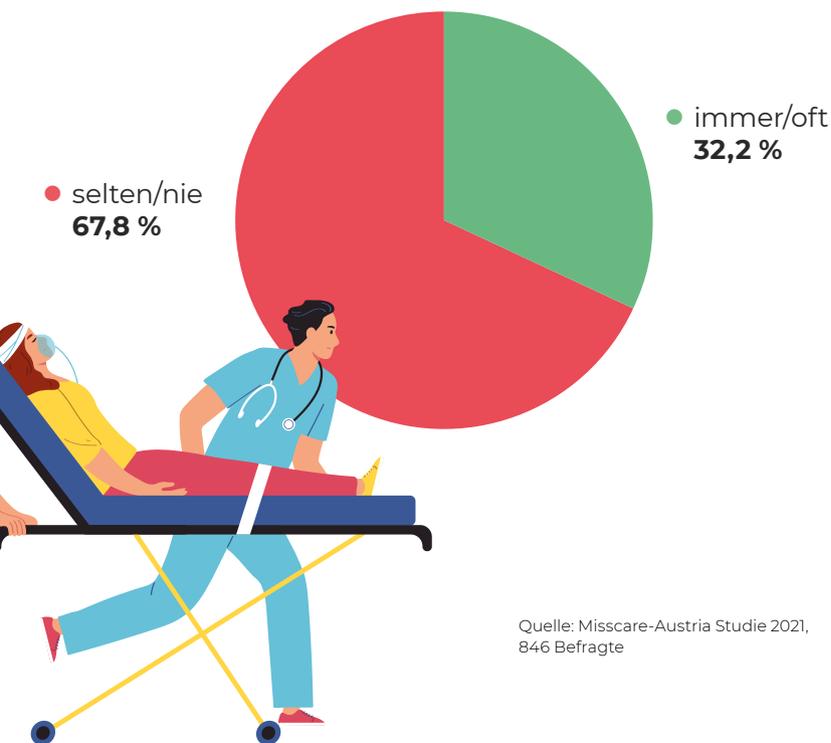


„Die Sanis verdienen denselben Schutz wie die Beschäftigten der Feuerwehr.“

Sylvia Gassner, Vorsitzende des vida-Fachbereichs Soziale Dienste

Das sagen die Beschäftigten in Gesundheitsberufen

Wie oft war die Personalbesetzung auf Ihrer Station in den vergangenen drei Monaten angemessen?



Quelle: Misscare-Austria Studie 2021, 846 Befragte

rufsschutz, keinerlei Aufstiegsperspektive. Ihre Forderungen: Eine bessere Ausbildung, die die Durchlässigkeit zu anderen Gesundheitsberufen sichert, die Aufnahme ins Gesundheitsberuferegister und vor allem in das Nachtschwerarbeitsgesetz. Ob die Politik die Forderungen aufgreift, ist offen. Mit einer Bürgerinitiative, die bislang von mehr als 5.000 Menschen unterzeichnet wurde, haben Gassner und ihre Mitstreiter:innen aber zumindest das Parlament dazu gebracht, sich mit ihren Anliegen zu befassen. □



Webtipp

Jetzt unterzeichnen

Die Bürgerinitiative der Initiative „Zukunft Rettungsdienst“ zur Aufnahme der Rettungs- und Notfallsanitäter:innen in das Nachtschwerarbeitsgesetz wird derzeit im Parlament behandelt. Parallel dazu kann man die Bürgerinitiative weiterhin unterzeichnen unter:

➔ tinyurl.com/Zukunft-Rettungsdienst

KOMMENTAR



Foto: Lisi Specht

Irrweg Pflegelehre

Von Silvia Rosoli

Ab Herbst sollen die Lehrberufe Pflegefachassistentin und Pflegeassistent eingeführt werden, um die Personalnot in der Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zu lindern. Die Regierung begründet das mit dem Schließen der Lücke zwischen dem Pflichtschulabschluss und der Ausbildung in einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule, die erst mit 17 Jahren begonnen werden darf. Diese Lücke gibt es aber nicht mehr, da die Forderung der AK aufgegriffen wurde und im öffentlichen Schulwesen berufsbildende mittlere und höhere Schulen für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe geschaffen wurden. Sie müssen nun österreichweit zügig ausgebaut werden.

Die AK und der ÖGB sprechen sich strikt gegen eine Pflegelehre aus. 15-Jährige sind zu jung, um mit den hohen psychischen Belastungen zurechtzukommen. Kranke und pflegebedürftige Menschen leben in einer Ausnahmesituation. Sie haben ein Recht darauf, von gut ausgebildeten Menschen versorgt zu werden.

Was für gute Pflege notwendig ist

Die Ausbildungsplätze an FHs für die Diplompflege müssen österreichweit ausgebaut werden, weil diese Berufsgruppe am meisten fehlt. Praxisanleiter:innen müssen freigestellt werden, um eine gute Ausbildung zu sichern. Und für alle, die eine Ausbildung in den Gesundheits- und Sozialberufen absolvieren, brauchen wir eine Existenzsicherung, die sich am tatsächlichen Lebensbedarf orientiert.

Zur Person

Silvia Rosoli ist Juristin und leitet die Abteilung Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik in der AK Wien.

So hilft Humor

■ Der Kabarettist Norbert Peter bietet jetzt auch Betriebsrät:innen Fortbildung in Sachen Widerstandsfähigkeit und Entspannung.

Interview: Heike Hausensteiner

Aktuell: Gäbe es eine Skala von eins bis zehn, wo befinden sich Betriebsrät:innen hinsichtlich Resilienz?

Norbert Peter: In der Zusammenarbeit stellte ich fest, dass sie sich über neue kreative Methoden freuen, um ihr Potential abzurufen. Das ist bereits ein Zeichen ihrer vorhandenen Resilienz. Und: Eine positive Grundhaltung wirkt in schwierigen Situationen. Mein Ziel ist es, Teilnehmer:innen zu unterstützen, dass sie möglichst oft ihr Maximum erreichen können, also ihre persönliche „Zehn“ abrufen können.

Aktuell: Sind Betriebsrät:innen grundsätzlich resilienter?

Norbert Peter: Auch wenn meine Einschätzung nicht wissenschaftlich fundiert sein kann: Im Vergleich mit anderen Menschen, mit denen ich in den vergangenen Jahren arbeiten durfte, scheinen sie mir als starke Persönlichkeiten, die regelmäßig Herausforderungen bestehen müssen und können.

Aktuell: Die Belastungen haben stark zugenommen. Wo sollten Betriebsrät:innen Grenzen ziehen und andere Rahmenbedingungen fordern?

Norbert Peter: Da ist es wichtig, in sich hineinzuhorchen: Was

kann ich schaffen? Was will ich mir nicht mehr zumuten? Und rechtzeitig Hilfe holen! Sich gegebenenfalls zugestehen, Nein zu sagen. Es hilft, sich Ziele zu setzen, die man erreichen kann. Sich über kleine Erfolge freuen und daraus Kraft schöpfen.

Aktuell: Humor reicht vielleicht nicht aus. Worauf kommt es an, um belastende Zeiten durchzustehen?

Norbert Peter: Achtsamkeit gegenüber schwierigen Situationen, auch gegenüber sich selbst walten lassen. Sich bewusst ausreichend Zeit nehmen für sich selbst. Sich fragen, wo der Ort ist, an dem ich Energie tanken kann. Meine persönlichen Kraftquellen sind Kreativität und Humor. Sich Hilfe holen ist keine Schande, sondern eine Chance. Miteinander erreicht man oft mehr.



„Im Vergleich mit anderen Menschen, scheinen mir Betriebsrät:innen als starke Persönlichkeiten.“

Norbert Peter, Kabarettist



Lesetipp

Lachen – einfach, komplex und erstaunlich

Lachen wird unterschätzt. Obwohl es Menschen seit Jahrtausenden auf emotionaler Ebene verbindet. Norbert Peter, studierter Kommunikationswissenschaftler und Politologe sowie Kabarettist, hat ein Buch darüber geschrieben mit dem Journalisten und Autor Marco Seltenreich. Sie erklären das komplexe Zusammenwirken von ein paar Gesichtsmuskeln und die erstaunliche Wirkung.

Norbert Peter, Marco Seltenreich: **Lachen – Fakten zu Humor, Fröhlichkeit und Lebensfreude.** Braumüller Verlag, Wien 2023, 272 Seiten, ISBN-13: 978-3-99100-373-1, 22 Euro



RESILIENZ STÄRKEN, KRAFT BEWAHREN

In immer kürzerer Zeit müssen sich Betriebsrät:innen um immer mehr kümmern. Fünf Betriebsrät:innen erzählen, wie sie mit Belastungen umgehen und in stressigen Situationen resilient bleiben.

Von Theresa Goisau



„Nach stressigen Phasen bin ich am liebsten zu Fuß oder am Fahrrad in der Natur unterwegs. Bogenschießen hilft mir, loszulassen und den Kopf frei zu bekommen. Aber auch aus Aktivitäten mit Familie und Freunden schöpfe ich viel Kraft.“

Hannes Wölflingseder

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern
Foto: Offensive Gesundheit



„Mir ist es wichtig, dass ich mir Dinge nicht zu sehr zu Herzen nehme und ein gewisses Distanzgefühl beibehalte. Meine Erfahrung hilft mir, macht mich ruhiger und ich erledige eine Arbeit nach der anderen.“

Arno Schütz

Rail Cargo Group
Foto: ÖBB



„Betriebsratsarbeit kann manchmal richtig zack sein. Da hilft es, wenn man ein Team an der Seite hat, mit dem man sich auch menschlich gut versteht. Ich lasse mich immer wieder professionell coachen, wenn gar nichts mehr geht.“

Judith Falkinger

Statistik Austria
Foto: Zsolt Marton



„Wir brauchen Resilienz und innere Stärke, um flexibel auf Probleme zu reagieren und Lösungen zu finden. Der Austausch mit Mitarbeiter:innen und meinem Gremium sowie Zeit in der Natur helfen mir, meine Widerstandskraft zu bewahren.“

Jürgen Pichler

Privatklinik Döbling
Foto: Jürgen Pichler



„In der Elementarpädagogik sind die Belastungen enorm, sodass sie mich in meiner Freizeit noch beschäftigen. Zum Ausgleich gehe ich viel zu Fuß und nutze das starke Netzwerk der Gewerkschaft, um Lösungen zu finden.“

Melinda Hiebinger

Die Kinderfreunde Wien
Foto: Gerald Hiebinger



Wenn das Recht privatisiert

- Normung gewinnt an Bedeutung im Arbeitsleben. Mehr Bewusstsein der Betriebsräte ist notwendig, appelliert Susanne Wixforth, stellvertretende Leiterin der Abteilung Wirtschaftspolitik in der AK Wien.

Interview: Heike Hausensteiner

Aktuell: Was gehen Normen die Beschäftigten an?

Susanne Wixforth: In unserer Vorstellung ist Normung etwas Technisches. Wir denken an das DIN-A4-Blatt oder an Ladekabel, die jetzt in ganz Europa gleich sind. Es werden Standards entwickelt, die für uns im Alltagsleben praktisch sind. Inzwischen hat sich das weiterentwickelt: Die Normungsziele haben sich verschoben und greifen immer mehr in soziale und politische Bereiche ein.

Zum Beispiel hat der Kollektivvertrag (KV) für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung die ÖNORM D 2050 übernommen. Diese legt fest, wie viele Quadratmeter Reinigungsfläche pro Stunde erfüllt werden müssen von den Beschäftigten. Als primäres Ziel der Einfügung in den KV wird der Schutz der Arbeitnehmer:innen vor Überforderung genannt.

Aktuell: Das klingt beinahe wie Akkordarbeit.

Susanne Wixforth: Ja, nicht nur das. Sondern wir haben diese Norm davor gar nicht bemerkt. Grundsätzlich schulden unselbstständig Erwerbstätige keinen Erfolg, sondern müssen nach der geleisteten Arbeitszeit entlohnt werden – nicht danach, wie viele Quadratmeter



Veranstaltung

Normung – Warum sie für Gewerkschaften wichtig ist

24. November 2023, 08.30–15.30 Uhr, im Haus der Austrian Standards International (ASI), Heinestraße 38, 1020 Wien
Anmeldung:

➤ tinyurl.com/Normung-AN



Beispiel Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung: Normen hebeln Arbeits- und Sozialrecht aus.

men aus der jeweiligen Branche, im Normungsbeirat stellt die Seite der Arbeitnehmer:innen und der Konsument:innen je eines der 26 Mitglieder. Das ist ein strukturelles Ungleichgewicht.

Aktuell: Sollen sich Belegschaftsvertretungen trotzdem einbringen?

Susanne Wixforth: Unser erstes Ziel muss sein, untere rote Haltelinien einzuziehen. Das Arbeitsrecht darf nicht berührt bzw. indirekt beeinträchtigt werden. Da ist uns eine Vereinbarung im Bereich Dienstleistungsnormen bzw. Gewerberecht mit dem ASI gelungen. Zweitens sitzen AK und ÖGB im Normungsbeirat. Bei der letzten Novelle 2016 haben wir uns eingebracht, damit die Vertreter:innen der Beschäftigten-Seite die strategische Ausrichtung mit beeinflussen können, wo Normen entwickelt werden sollen. Bei problematischen ÖNORMEN müssen wir noch viel mehr hinschauen, wie das Beispiel der Gebäudereinigung zeigt. Denn was passiert, wenn eine Arbeitskraft die auf diese Art verankerte Leistung, in Fläche pro Zeiteinheit, nicht erbringt, weil sie langsamer oder genauer arbeitet?

Aktuell: Was können Arbeitnehmervertreter:innen tun?

Susanne Wixforth: Zuerst erfassen, mit Hilfe der Betriebsrät:innen, welche Bereiche von Normung betroffen sind. Und den Normungsbeirat verstärkt nutzen; er bestimmt ja die strategische Ausrichtung für das ASI.



„Private schaffen sich mit Normen einen Rechtsrahmen außerhalb der Gesetzgebung.“

Susanne Wixforth ist stv. Leiterin der Abteilung Wirtschaftspolitik in der AK Wien.

Auch die EU-Kommission hat gemerkt, dass ihr durch Normung immer mehr Handlungsspielraum genommen wird. Deshalb hat sie in ihre neue Normungsstrategie eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer:innenseite aufgenommen.

So können wir unsere Bedenken im Normungsbeirat einbringen. Selbst wenn wir überstimmt werden, nimmt das ASI den Widerstand durch die Stakeholder doch relativ ernst. In letzter Konsequenz könnten wir sogar eine Schlichtungsstelle anrufen. So gesehen ist unsere Aufgabe: Kontrolle der Normen und Zurückholung ins Recht. □

wird

pro Stunde sie reinigen. Das ist ein deutliches Beispiel, wo das Arbeits- und Sozialrecht über Normung ausgehebelt wird.

Aktuell: Das Vorgehen ist trotzdem legal?

Susanne Wixforth: Legal, aber privatisiert. Genau genommen sind es Private, die sich mit Normen einen Rechtsrahmen außerhalb der Gesetzgebung schaffen. Wir nennen das „Privatisierung der Rechtsetzung“. Um sich bei Ausschreibungen ein umständliches Leistungsverzeichnis zu ersparen, nimmt der (öffentliche) Auftraggeber eine fertige ÖNORM, die das beauftragte Unternehmen – die Mitarbeiter:innen – erfüllen muss. Zusätzlich verweisen dann Gesetze und Urteile auf den Stand der Technik, sodass auch auf diesem Weg die Normung ins Arbeitsrecht kommt.

Aktuell: Welche Rolle können Arbeitnehmervertreter:innen hier einnehmen?

Susanne Wixforth: Wir haben ein sehr schwaches Mitspracherecht. Die Normen werden in der nichtstaatlichen Organisation Austrian Standards International (ASI, früher „Österreichisches Normungsinstitut“) vereinbart. Dort sitzen in den Arbeitsgruppen interessierte Unterneh-

Säumig zulasten der Arbeitnehmer:innen

- Mehr Information und Schutz für die Beschäftigten – dieses Ziel verfolgt eine EU-Richtlinie. Österreich ist bei der Umsetzung seit über einem Jahr im Verzug. Details dazu verrät AK Juristin Ruth Ettl.

Interview: Martina Fassler

Aktuell: Die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen hätte bis August 2022 umgesetzt werden müssen. Was ist ihre Grundintention?

Ruth Ettl: Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Richtlinie löst die bisherige Nachweis-Richtlinie aus 1991 ab, die die Pflicht zur Ausstellung eines schriftlichen Dienstzettels festgelegt hat. Die neue Richtlinie erweitert die Informationspflichten des Arbeitgebers und sieht zusätzliche Rechte für die Beschäftigten vor, wie zum Beispiel zur Mindestvorhersehbarkeit der

Arbeit. Mangelnde Planbarkeit und Instabilität von Arbeit haben nämlich gravierende Folgen – sie führen zu prekären Arbeitsverhältnissen.

Aktuell: Welche Vorteile bringt die Richtlinie für die Beschäftigten?

Ruth Ettl: In Österreich haben schon jetzt alle Arbeitnehmer:innen, sofern sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten haben, Anspruch auf einen Dienstzettel. In der Praxis halten sich aber viel zu viele Betriebe nicht daran. Als Arbeitnehmer:in kann man den Dienstzettel vor Gericht einklagen. Aber wer traut sich das im aufrech-

ten Dienstverhältnis? Die Richtlinie verlangt deshalb die Schaffung von wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionen. Denn es ist doch das Mindeste, dass ich einen Zettel bekomme, auf dem angeführt ist, wie hoch meine Entlohnung ist, wie meine Arbeitszeiten sind, was bei einer Kündigung gilt und was meine Rechte sind – damit ich diese Rechte auch einfordern kann.

Aktuell: Das deutsche „Nachweisgesetz“ sieht ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro vor, wenn ein Dienstzettel verweigert wird. Wie ist das bei uns?

Ruth Ettl: Die Arbeitgeber-Vertreter:innen argumentieren, die Klags-Möglichkeit sei abschreckend genug, Sanktionen unnötig. Das steht im Widerspruch zur Richtlinie und unsere Beratungserfahrung beweist das Gegenteil. Mehr als jede:r achte Anrufer:in in der telefonischen Arbeitsrechtsberatung der AK Wien hat weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag noch einen Dienstzettel bekommen. Im Gastgewerbe, am Bau, bei der Güterbeförderung und im Kleintransport kommt das noch viel massiver vor. Offene Ansprüche einzufordern ist umso schwieriger, je weniger Unterlagen es gibt. Minister Kocher sollte sich fragen, wem er mit dem Nichtum-

GUT ZU WISSEN

Anspruch auf Dienstzettel

Der Arbeitgeber ist in Österreich nicht verpflichtet, einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszustellen. Arbeitnehmer:innen haben jedoch grundsätzlich einen Anspruch auf die Ausstellung eines Dienstzettels über die wesentlichen Rechte und Pflichten.

Einen Muster-Dienstzettel gibt es auf der Website der AK zum Download unter:

 tinyurl.com/Dienstzettel



Für Arbeitsverhältnisse, die maximal einen Monat dauern, muss kein Dienstzettel ausgestellt werden. Die Richtlinie beseitigt diese Ausnahme.

setzen der Richtlinie nützt. Die Arbeitnehmer:innen und die korrekten Unternehmen haben nichts davon.

Aktuell: Bringt die Richtlinie eine bessere Planbarkeit von Arbeitszeiten?

Ruth Ettl: Auch hier wären Sanktionen essenziell, damit die Vorgaben der Richtlinie in der Praxis wirken. Ein kurzfristiges Absagen und Anordnen von Diensten oder die Verrechnung von Minusstunden ist nach geltender Rechtslage in Österreich nicht zulässig, in manchen Branchen aber leider gang und gäbe. Damit das Recht hier auch in der Praxis ankommt, bräuchte es bei Verstößen zum Beispiel Verwaltungsstrafen, die Abschaffung der Verfallsfristen und die Nachzahlung des Doppelten in Fällen, wo Mehr- und Überstunden mutwillig nicht bezahlt werden.

Aktuell: Die Richtlinie schließt zudem eine Lücke beim Ausstellen eines Dienstzettels.

Ruth Ettl: Bislang musste für Arbeitsverhältnisse, die maximal einen Monat

dauern, kein Dienstzettel ausgestellt werden. Diese Ausnahme fällt. Außerdem werden die Informationspflichten erweitert. Ist bei einem Jobantritt eine Probezeit vorgesehen, muss sie im Dienstzettel angeführt sein.

Aktuell: Was sieht die Richtlinie in Zusammenhang mit Kündigungen vor?

Ruth Ettl: Der Dienstzettel muss über das geltende Kündigungsverfahren aufklären. Wir finden, da wäre ein Verweis auf die Einbindung des Betriebsrats bei einer Kündigung sinnvoll. Der Betriebsrat hat hier eine wichtige Schutzfunktion und die sollte transparent gemacht werden.

Aktuell: Apropos Schutz. Kann der



„Die Richtlinie verlangt abschreckende Sanktionen, wenn Arbeitgeber die Rechte der Beschäftigten verletzen.“

Ruth Ettl arbeitet in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Betriebsrat in den Dienstzettel Einsicht nehmen?

Ruth Ettl: Das Einsichtsrecht des Betriebsrats in bestimmte Unterlagen – somit auch in den Dienstzettel und Arbeitsvertrag – ist immer dann gegeben, wenn es der Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften im Betrieb dient, die die Arbeitnehmer:innen betreffen.

Aktuell: Bislang fehlen Signale der Regierung, dass sie die Richtlinie bald umsetzen wird.

Ruth Ettl: Das Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich läuft. Ob die EU-Kommission eine Klage vor dem Europäischen Gerichtshof einbringen wird, ist noch unklar. □

„Wir brauchen mehr Tempo“

■ Aus Frauensicht ist die betriebliche Mitbestimmung, die die AK alle zehn Jahre unter die Lupe nimmt, ernüchternd. Die Konsequenzen erläutert Ursula Filipič von der sozialpolitischen Abteilung der AK Wien im Interview.

Von Heike Hausensteiner

Lediglich 51 Prozent der Frauen arbeiten in Unternehmen mit Betriebsrat. Gleichzeitig würden von den Arbeitnehmerinnen ohne Betriebsrat 42 Prozent einen gründen, 20 Prozent haben dazu keine Meinung. Das geht aus der aktuellen Studie über die betriebliche Mitbestimmung aus weiblicher Sicht hervor. Dafür gibt es drei Gründe, meint Ursula Filipič von der Abteilung für Sozialpolitik der AK Wien: „Frauen arbeiten oft in betriebsratsmäßig weniger organisierten Branchen wie dem Handel – aber auch häufig in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Bildung, die gut aufgestellt sind in Sachen Betriebsrat. Zum anderen sind Frauen öfter in kleineren Betrieben beschäftigt, in denen es seltener einen Betriebsrat gibt. Ein dritter Faktor ist die generell kürzere Beschäftigungsdauer von Frauen.“

Zweifellos erhöht werden müssten Information und Aufklärung über die betriebliche Mitbestimmung, das sei eine wesentliche Aufgabe der Arbeitnehmer:innenvertretungen selbst, so die AK Expertin. „Andere Akteure versagen diesbezüglich. In den Schulen oder an den Unis gibt es nur sehr wenig Informationen über diesen wesentlichen Baustein einer demokratischeren Arbeitswelt. Menschen erfahren oft

erst am Arbeitsplatz, dass es einen Betriebsrat gibt und was betriebliche Mitbestimmung konkret bedeuten kann.“

Doppelt unterrepräsentiert

Verschärfend kommt hinzu: Frauen sind in Betriebsräten doppelt unterrepräsentiert, als einfache Mitglieder und Vorsitzende. Aus strukturellen Gründen, seit Jahrzehnten. In der vorangegangenen Studie zur betrieblichen Mitbestimmung in Österreich 2013 waren 70 Prozent der befragten



„Besonders g'standene Betriebsrät:innen sollten versuchen, unterrepräsentierte Gruppen zu gewinnen.“

Ursula Filipič von der Abteilung für Sozialpolitik der AK Wien



Frauenanteil bei Betriebsrats-Mitgliedern

Gesamt (%)



Stellung im Betriebsrat

Vorsitzende/r



Stellvertretende/r Vorsitzende/r



einfaches Mitglied



- männlich
- weiblich
- divers

Quelle: IFES, Mitbestimmung in Österreich 2022, 2.774 Befragte (*Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Gesamtsumme von 100 ab.)

Betriebsratsmitglieder Männer und 30 Prozent Frauen. Zehn Jahre später ist das Verhältnis 65 : 34. „Wenn es in dem Tempo weiter ginge, bräuchte es noch weitere vier Jahrzehnte, bis es endlich Halbe-Halbe in den Betriebsräten gäbe“, sagt Ursula Filipič.

Dass Frauen nach wie vor mit erheblichen Barrieren zu kämpfen haben, dafür gibt es Unmengen an Empirie: Vermehrte Teilzeit-, Erziehungs- und Sorge-Arbeit, die durch die gläserne Decke erschwerten Aufstiegschancen, die Gehalts- und die Pensionsunterschiede gegenüber Männern. „Es liegt ganz wesentlich an den Strukturen! Und diese machen auch vor der betrieblichen Mitbestimmung nicht halt. Außerdem wirken althergebrachte Rollenmuster und Prägungen. Erst mit einem deutlich höheren formalen Bildungsgrad trauen sich Frauen die Funktion eines Betriebsrats überhaupt zu. Das beobachten wir auch bei Menschen mit Migrationshintergrund – und das muss geändert werden.“ Denn von vielfältigen Betriebsratskörperschaften, in denen Frauen, Junge, Migrant:innen gut vertreten sind,

fühlen sich nicht nur Frauen besser vertreten, sondern auch Männer sowie alle anderen Gruppen.

Zudem sind Gewerkschaftsmitglieder besser informiert über den Betriebsrat als Nichtmitglieder. Die Kollektivverträge (KV) und Tarif-Abschlüsse gelten in Österreich für alle Beschäftigten, unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Das sollte definitiv so bleiben, findet die AK Expertin. „Dass KV-Abschlüsse für alle Beschäftigten gelten, ist eine tragende Säule von Solidarität. Die Aushöhlung dieses Prinzips hatte in mehreren europäischen Ländern gravierend negative Auswirkungen. Eine starke Arbeitnehmer:innenbewegung steht und fällt mit der Solidarität.“

Strukturen aufbrechen

Wie können letztlich mehr Frauen in die Betriebsratsarbeit einbezogen werden? Ebenso wie bei den genannten Strukturen, die noch aufzubrechen sind, müsste hier an mehreren Stellschrauben gedreht werden. Da ist zum einen der Faktor (Arbeits-)Zeit. Außerdem: „Betriebsratskörperschaften sollten sich offensiv der Frage stellen, wie bisher unterrepräsentierte Gruppen gewonnen werden können“, so Ursula Filipič. Das sei zu höchstens einem Drittel der Fall. „Es ist eine der besonders wichtigen Aufgaben von g’standenen Betriebsrät:innen.“ Denn für zwei Drittel der befragten Frauen war ein zentraler Grund für ihre Kandidatur, dass sie vom Betriebsrat darum gebeten wurden.

Gesellschaftliche und ökonomische Benachteiligungen schlagen sich genauso in der betrieblichen Mitbestimmung nieder. Betriebsrätinnen vermissen bei den fehlenden Betriebsvereinbarungen am häufigsten jene zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf und eine Betriebsvereinbarung zu Frauenförderplänen. Das ist kein Zufall. □



Studie

Mitbestimmung in Österreich 2022

Kurzbericht Frauen

➔ tinyurl.com/Mitbestimmung2022





Manuela Jager, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Arbeiter:innen bei Otto Bock

Foto: Markus Zahradnik

■ Die AK Wahl 2024 im Betrieb erfolgreich organisieren? Wie das gelingt, verraten drei Betriebsrät:innen.

Von **Theresa Goisau**

Dein Einsatz zählt

In wenigen Monaten ist es so weit: Die AK Wahl findet in Wien von 10. bis 23. April 2024 statt. Die AK Mitglieder bestimmen durch die Wahl, wer im AK Parlament in Wien, der sogenannten Vollversammlung, sitzt und entscheiden die politische Richtung der Arbeiterkammer für die nächsten fünf Jahre.

Laut Arbeiterkammergesetz soll die Wahl möglichst im Betrieb erfolgen. Denn die Beschäftigten sollen unkompliziert die Chance haben, ihr demokratisches Wahlrecht wahrzunehmen. Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen kommt hier eine entscheidende Rolle zu: Sie sind

die wichtigsten Partner der AK bei der Durchführung der Wahl: Indem sie – mit Zustimmung des Arbeitgebers – ein Wahllokal direkt im Betrieb organisieren. Oder eines der anderen betrieblichen Wahlmodelle nutzen.

Dieses Mal ist es anders

2024 wird die Wahl besonders herausfordernd. Viele Beschäftigte arbeiten im Homeoffice und sind nicht vor Ort erreichbar. Das bereitet selbst dem langjährigen Betriebsratsvorsitzenden Franz Koskarti von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) Wien Kopfzerbrechen: „Gerade jetzt ist es

für uns als Betriebsrat ausschlaggebend, gemeinsam mit dem Wahlbüro zu besprechen, welches Wahlmodell am sinnvollsten ist, damit wir möglichst viele erreichen.“

Du bist nicht allein

Das AK Wahlbüro unterstützt bei der Wahlorganisation und berät, welches Wahlmodell für den jeweiligen Betrieb am geeignetsten ist. Die Außendienstmitarbeiter:innen des Wahlbüros sind dazu ab September in den Betrieben unterwegs. Zusätzlich erhält jede:r, die bzw. der eine Wahl im Betrieb organisiert, eine vom Wahlbüro organisierte Schulung. Manuela Jager, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Arbeiter:innen bei Otto Bock, erinnert sich: „Man bekommt das ganze Werkzeug



„Je mehr Mitglieder wählen, desto stärker kann die AK auftreten.“

Franz Koskarti, Betriebsratsvorsitzender der ÖGK Wien

in die Hand gelegt. Der Wahlvorgang wird besprochen, kompakte Unterlagen werden ausgeteilt, und es besteht die Möglichkeit, Fragen zu stellen.“

Rätsel lösen

Deine Mitarbeiter:innen wissen nicht, warum, wen und wie sie wählen? Die Mitbestimmungsstudie von AK und ÖGB zeigt: Nur zwei von drei Arbeitnehmer:innen wissen, dass alle fünf Jahre die AK Wahlen stattfinden. Wie kannst du die Beschäftigten im Betrieb schon jetzt informieren? Ganz einfach: Mit dem Online-Quiz zur AK Wahl samt Gewinnspiel. Und mit unserem Video (siehe Kasten rechts unten). In den kommenden Monaten wird die AK weitere Infomaterialien für die Verwendung im Betrieb anbieten – so wie das auch bei der vergangenen AK Wahl der Fall war. „In unserer Belegschaft gab es 2019 viel Erklärungsbedarf. Die Kurzvideos und Filme der AK zeigten in einfacher Sprache, wie und warum man wählt“, erzählt Senad Lačević, Betriebsratsvorsitzender der Wiener Volkshochschulen.

Und der letzte Schritt?

Am Ende geht es darum, dass du als Betriebsrat deine Kolleg:innen motivierst, ihre Stimme abzu-



„Die Arbeiterkammer trägt zum gesellschaftlichen Reichtum bei.“

Senad Lačević, Betriebsratsvorsitzender der VHS Wien

geben. Manuela Jager setzte bei der letzten Wahl vor allem auf den persönlichen Kontakt: „Als Arbeiterbetriebsrat gingen wir aktiv im Haus herum, teilten Infomaterial aus und machten verständlich, warum jede Stimme zählt“.

In Erinnerung geblieben ist ihr das farbige AK Shirt, das sie an den Wahltagen trug, sodass sie niemand übersehen konnte. Gemeinsam mit dem AK Wahlbüro entschied sie, das Wahllokal gut sichtbar direkt neben der Betriebsküche einzurichten. „So habe ich die Leute animiert, dass sie nach dem Essen direkt ins Wahllokal abbogen“, sagt die Betriebsrätin.

Gemeinsam stark

„Die Arbeiterkammer trägt zum gesellschaftlichen Reichtum bei und muss uns erhalten bleiben“, ist Senad Lačević überzeugt. „Denn die AK ist nicht vor politischen Angriffen gefeit. Deshalb ist es umso wichtiger, dass möglichst viele ihre Stimme abgeben.“ Franz Koskarti ergänzt: „Von der Teuerung bis zur Klimakrise – die AK zeigt als Stimme der Arbeitnehmer:innen konkrete Lösungen auf, damit es besser wird.“ Und: „Je mehr Mitglieder bei der AK Wahl ihre Stimme abgeben, desto stärker kann die AK auftreten.“ □



Video „Ein Tag im AK Parlament“

Du willst die Beschäftigten in deinem Betrieb kurzweilig über das AK Parlament und die AK Wahl 2024 informieren? Dann ist unser Video das Richtige für dich. Dreieinhalb Minuten, die wirken. Mehr unter:

➤ vimeo.com/837825632

Quiz und Gewinnspiel

Spielerisch auf die AK Wahl aufmerksam machen kannst du die Beschäftigten im Betrieb mit unserem Quiz samt Gewinnspiel. Und das Tolle daran: Wir verlosen jedes Monat unter den Teilnehmer:innen des Gewinnspiels attraktive Preise.

➤ tinyurl.com/AK-Wahl24

Gemeinsam für mehr Sicherheit

- Wie kann der Betriebsrat mit den Sicherheitsvertrauenspersonen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb voranbringen?



Hilf mit, die SVP im Betrieb bekannt zu machen.

Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) vertreten die gesundheitlichen Interessen der Belegschaft in Abstimmung mit dem Betriebsrat. Ziel ist, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Die SVP stehen mitten im betrieblichen Geschehen. So können sie ein wachsames Auge für Mängel haben und Kommunikations-Drehscheibe sein.

Hindernisse

Dieses Potential kann nicht immer voll genutzt werden. Eine IFES-Umfrage hat ergeben, dass SVP im Vergleich zu 2015 viel weniger Zeit für ihre Aufgabe haben. Im Durchschnitt sind es nur 1,8 Stunden pro Woche, 2015 waren es noch 2,6 Stunden. Wohl auch deshalb hat die Zusammenarbeit mit Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften abgenommen: Eine enge Zusammenarbeit sieht nur ein Drittel der SVP – statt mehr als die Hälfte im Jahr 2015. Zu kämpfen haben SVP auch mit ihrem Stellenwert im Betrieb: 18 Prozent werden von den Arbeitgebern nicht ernst genommen. 17 Prozent gaben an, dass den Kolleg:innen nicht klar ist, was eine SVP macht und was der Unterschied zum Betriebsrat und der Sicherheitsfachkraft ist.

Wichtig ist, die SVP und ihre Aufgaben im Betrieb bekannt zu machen. Sei es im persönlichen Gespräch, im Intranet oder auf einer Betriebsversammlung. Betriebsrat und SVP

können sich regelmäßig besprechen, welche Themen im Arbeitnehmer:innenschutz anstehen und sich Aufgaben aufteilen. Kommen SVP mit einem Anliegen beim Arbeitgeber nicht weiter, kann der Betriebsrat mit seinem besseren rechtlichen Standing helfen. Er kann mit mehr Nachdruck auftreten, wenn Arbeitgeber ihre Pflichten nicht erfüllen. Umgekehrt können SVP den Betriebsrat mit ihrem Wissen und ihren Wahrnehmungen unterstützen. Der Betriebsrat kann auch bestimmte Mitwirkungsrechte nach Paragraph 92a Arbeitsverfassungsgesetz an die SVP übertragen. Dazu zählt etwa die Beteiligung bei der Arbeitsplatzevaluierung oder bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung.

Mehr Einfluss gewinnen

Die Durchsetzungskraft wird erhöht, wenn eine Person im Betriebsratsgremium gleichzeitig SVP mit entsprechender Ausbildung ist. Umgekehrt können engagierte SVP auch auf den Geschmack in Richtung Belegschaftsvertretung kommen – und für den Betriebsrat gewonnen werden.



Fragen zum Arbeitnehmer:innenschutz?

Du erreichst die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien telefonisch unter 01/50165 1208.

➔ www.gesundearbeit.at

Zeitaufwand für die Tätigkeit als SVP

Genanntes Stundenausmaß pro Woche in %

2023: durchschnittlich 1,8 Stunden



2015: durchschnittlich 2,6 Stunden



- weniger als 1 Stunde
- 1 Stunde
- mehr als 1 Stunde

Quelle: IFES, Sicherheitsvertrauenspersonen 2023, 312 Befragte (*Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Gesamtsumme von 100 ab.)

DREI FRAGEN ZUR SICHERHEITSVERTRAUENSPERSON

Wie läuft die Bestellung ab?

Ab elf Arbeitnehmer:innen in einer Arbeitsstätte müssen Arbeitgeber:innen eine Sicherheitsvertrauensperson (SVP) bestellen. Je nach Größe der Arbeitsstätte können auch mehr SVP notwendig sein. Der Betriebsrat muss der Bestellung zustimmen. Er hat also ein Veto, wenn es etwa Zweifel gibt, ob eine Person geeignet ist, die Belegschaftsinteressen zu vertreten. Die Bestellung gilt für vier Jahre und muss der Arbeitsinspektion gemeldet werden. Die SVP muss innerhalb eines Jahres eine Ausbildung mit 24 Unterrichtseinheiten absolvieren. Die AK Wien bietet diese Grundausbildung, ebenso wie Auffrischkurse und Fortbildungen an.

Was sind die wichtigsten Rechte?

SVP sind bei ihrer Tätigkeit weisungsfrei und müssen die dafür erforderliche Arbeitszeit zur Verfügung bekommen. Sie haben ein Einsichtsrecht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente. Arbeitgeber:innen müssen sie anhören. SVP haben das Recht, notwendige Schutzmaßnahmen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Und sie können Arbeitgeber:innen auch konkrete Verbesserungsvorschläge unterbreiten.

Was sind die wichtigsten Aufgaben?

Die SVP informieren, beraten und unterstützen die Arbeitnehmer:innen und den Betriebsrat. Weiters beraten sie die Arbeitgeber:innen zum Arbeitnehmer:innenschutz und informieren sie über bestehende Mängel. Sie achten auch darauf, dass Schutzmaßnahmen eingehalten werden. Die Verantwortung für den Arbeitnehmer:innenschutz bleibt aber bei den Arbeitgeber:innen. Eine IFES-Umfrage zeigt: In Klein- und Mittelbetrieben informieren und beraten SVP häufig ihre Kolleg:innen und beteiligen sich bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen. In Großbetrieben spielt die Zusammenarbeit mit Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin eine größere Rolle, wie auch die Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss.



zur Person

Petra Streithofer ist Juristin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien. Sie befasst sich mit dem Arbeitnehmer:innenschutzrecht und dem Thema gefährliche Arbeitsstoffe. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Beratung und Ausbildung von Arbeitnehmer:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrät:innen. Die Betriebsrats-Praxis kennt sie aus eigener Erfahrung.



Ratgeber

Arbeitsrecht im Wandel des Klimas – was gilt?

Starke Hitze am Arbeitsplatz inklusive hoher UV-Strahlung, aber auch Wetterextreme wie Starkregen und Überschwemmungen oder – wie zuletzt – Waldbrände in beliebten Urlaubsdestinationen werfen immer öfter arbeitsrechtliche Fragen auf. Die klimafreundliche Mobilität und damit die private Nutzung von Klimaticket, E-Auto, E-Bike und Co, welche vom Arbeitgeber zunehmend zur Verfügung gestellt werden, sorgen für Rechtsfragen. Und immer öfter stellt sich auch die Frage: Was gilt bei einem Blackout? Ein neuer Ratgeber der AK Wien gibt Antworten auf 41 Fragen zum Arbeitsrecht in Zeiten der Klimakrise. Kompakt wird zu jeder der Fragen die geltende gesetzliche Regelung zusammengefasst samt Angabe des konkreten Paragraphen, sodass man rasch einen Überblick erhält. Der Ratgeber unterstützt Betriebsrät:innen dabei, angesichts neuer Herausforderungen im betrieblichen Alltag Orientierung zu erhalten.

➔ tinyurl.com/ArbeitKlima

Knackpunkt Arbeitszeit

■ Wie sich kürzere Arbeitszeiten auf die Gesamtwirtschaft auswirken, beleuchtet eine Studie. Aktuell sucht Betriebe, die die Arbeitszeitverkürzung leben.



Foto: Screenshot ak-aktuell.at

Es braucht eine menschenfreundlichere Arbeitszeitpolitik. Mehr dazu auf AKtuell-Online.

Eine Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts WIFO hat die gesamtwirtschaftlichen Effekte einer Arbeitszeitverkürzung analysiert. Im AKtuell-Online-Interview sagt Markus Marterbauer, AK Chefökonom zu den Ergebnissen der Studie: „Die gesamtwirtschaftlichen Effekte sind weder in die positive noch in die negative Richtung stark.“ Damit spreche nichts dagegen, die Wünsche der Beschäftigten nach passenden Arbeitszeiten umzusetzen. Denn Aufgabe der Wirtschaft sei es nicht, die Leute in überlange Arbeitszeiten zu pressen. Vielmehr brauche es eine menschenfreundliche Arbeitszeitpolitik und eine Wirtschaftspolitik, die es Beschäftigten aus schlechten Jobs ermöglicht, in gute Beschäftigung zu wechseln. Das Interview in voller Länge findest du unter:

➔ tinyurl.com/AZV-Potenzial

Vor den Vorhang

Dein Unternehmen plant die wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen oder hat das bereits getan? Die AK tritt für eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung ein und sucht Betriebe, in denen kürzer arbeiten bereits Wirklichkeit ist oder bald werden soll. Wir möchten zeigen, dass die Verkürzung der Arbeitszeit sowohl für Betriebe als auch die Beschäftigten ein Erfolgsrezept ist.

Melde dich bei uns!

Falls du Interesse hast, dein Unternehmen in Sachen kürzer arbeiten vor den Vorhang zu holen, melde dich in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. Idealerweise mit den relevanten Eckdaten (Betriebssparte, Umfang der Verkürzung, Anzahl der Mitarbeiter:innen im Betrieb). Mail an Timon Pflieger:

timon.pflieger@akwien.at

Ungleichheit ausgleichen

Als Gesellschaft müssen wir in unsere Zukunft investieren. Das Geld ist da, es liegt nur an den falschen Stellen.

Ein kurzer Blick in Österreichs Tageszeitungen macht es deutlich: Offenbar durchleben wir ein Zeitalter der Krisen. Klimakrise, Teuerungskrise, Pflegekrise, Bildungskrise – da liegt es auf der Hand, dass Staat und Politik hier etwas unternehmen müssen. Um diese Krisen zu bestehen, braucht es Investitionen. Sei es beim Ausbau des öffentlichen Verkehrs, bei den Arbeitsbedingungen in der Pflege oder in der Bildungspolitik. Doch woher soll bloß das Geld dafür kommen?



Von Oliver Piller

Die eklatant großen Vermögensunterschiede sind allgemein bekannt. Das reichste ein Prozent der Haushalte in Österreich besitzt 40 Prozent des gesamten Nettovermögens, die unteren 50 Prozent lediglich über knapp drei Prozent. Diese Zahlen deuten auf eine erhebliche Konzentration des Vermögens bei einer kleinen Gruppe von Menschen hin. Diese Ungleichheit hat sich durch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-Pandemie nicht verbessert.

Um die dringend notwendigen Investitionen in Infrastruktur und Sozialstaat finanzieren zu können und gleichzeitig die gravierende Vermö-

gensungleichheit ein wenig auszugleichen, braucht es Erbschafts- und Vermögenssteuern. Doch genau bei diesem Thema sind wir mit dem Beißreflex der wirtschaftsliberalen Propagandist:innen konfrontiert. Sie sind gut darin geübt, Schreckgespenster zu beschwören. Da wird auf die Großmutter verwiesen, die um ihr Sparbuch fürchten müsse oder auf den fleißigen Häusbauer, dem der Staat sein Eigenheim vermeintlich wegnehmen wolle.

Die aktuell diskutierten Modelle von Erbschafts- und Vermögenssteuern sind alles andere als radikal. Beispielsweise sollen die Steuersätze bei der Vermögenssteuer zwischen 0,5 und 1 Prozent betragen und erst auf das Nettovermögen eingehoben werden, das eine Million Euro übersteigt – inklusive zahlreicher Ausnahmen. Betroffen von diesen Steuern wären demnach nur die reichsten fünf Prozent der Haushalte. Denn selbst der Wert einer Eigentumswohnung bzw. eines Hauses beträgt im Durchschnitt 372 000 Euro. Laut einer aktuellen SORA-Umfrage befürwortet eine Mehrheit der Bevölkerung die Einführung von Erbschafts- und Vermögenssteuern. Worauf also noch warten?

REICHE
ELTERN
FÜR
ALLE



Wer aus einer reichen Familie kommt, bleibt reich – ohne Leistung.

Betriebsratsarbeit

■ Buchtipp: Der neue praxisrelevante Band ist da.

Du musst nicht alles wissen. Du musst nur wissen, wo du nachschauen kannst. Das gilt für Betriebsrät:innen genauso. Was darf und muss der Betriebsrat tun? Welche Aufgaben hat die Betriebsversammlung? Wofür gibt es einen Betriebsratsfonds? Fragen wie diese beantwortet das jetzt im ÖGB-Verlag in der zweiten aktualisierten Auflage erschienene Standardwerk „Betriebsratsarbeit in der Praxis“. Darin geben die Gewerkschaftsvertreter:innen Susanne Haslinger und Jimmy Martin Müller sowie AK Arbeitsrechtsexperte Walter Gagawczuk praxisrelevante Informationen über zentrale Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und Tipps für den betriebsrätlichen Alltag.

Walter Gagawczuk, Susanne Haslinger, Martin Müller: Betriebsratsarbeit in der Praxis. ÖGB-Verlag, Wien 2023, 264 Seiten, 39 Euro, ISBN: 978-3-99046-662-9

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Betriebsratsarbeit“ und der Angabe von Namen und Adresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 30. Sep. 2023.



JETZT GEWINNEN!

3 FRAGEN AN DEN AUTOR

Mitverfasser Walter Gagawczuk ist AK Arbeitsrechtsexperte.

1 Warum ist dieses Buch notwendig? Damit wollen wir eine Lücke schließen. Die Lücke zwischen einer leicht verständlichen, aber eher allgemein gehaltenen Einführungsliteratur zum Arbeitsrecht einerseits und einer nur für Spezialist:innen verständlichen Fachliteratur andererseits.

2 Welche Abschnitte der 264 Seiten empfehlst du speziell? Es ist eine Art Handbuch und empfehlenswert, es komplett zu lesen. Neu gewählten Mitgliedern würde ich zu Beginn die Kapitel „Rechte und Pflichten des Betriebsrats“ sowie „Die Betriebsratssitzung“ ans Herz legen.

3 Gibt es Wissenslücken, die der Band besonders gut abdeckt? Das Buch konzentriert sich auf die wichtigsten rechtlichen Fragen. Aber insbesondere die Erläuterungen zu den Themen Versetzung und Kündigung sowie zur Rechtsstellung des Betriebsrats (Benachteiligungs- und Beschränkungsverbot, Verschwiegenheitspflicht, Freizeitgewährung etc.) enthalten auch für erfahrene Betriebsratsmitglieder interessante Informationen bzw. Neuigkeiten.

Cartoon

■ Philip Taucher



Mit wachem Auge im Betrieb

- **Seminartipp:** Wie du die Überwachungsaufgaben des Betriebsrats effizient wahrnimmst.

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben stehen dem Betriebsratsgremium weitreichende Überwachungsrechte zu. In diesem Seminar erfährst du, wie der Überwachungs-Paragraf aus dem Arbeitsverfassungsgesetz eingesetzt werden kann. Ziel ist es, eine von gegenseitigem Respekt getragene Kommunikation mit der Betriebsleitung aufzubauen, um die Interessen der Belegschaft effektiv vertreten zu können.

Üben mit einem Profi

Damit du den Überwachungsprozess effizient einsetzen kannst, lernst du mehr über Grundsätze des Qualitätsmanagements und behördliche Methoden – und trainierst



die Gesprächsführung. Seminartrainer Patrick Pichler ist ein Profi: Er ist Bundesinspektor zur Überwachung rechtlicher Vorschriften im technischen Bereich. Du erhältst eine Blaupause für einen Eskalationsprozess, den du für deinen Bedarf im Betrieb anpasst. Außerdem lernst du die Ergebnisse der Überwachungstätigkeit professionell zusammenzufassen.



Wann und wo:

28. bis 29. November 2023
Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung unter:

➔ tinyurl.com/wachesA

Historie

„... dass unsre Alten nicht mehr betteln gehen“

Altersarmut ist bis heute ein drängendes Problem. Noch viel schlimmer war alles, bevor es unser heutiges Pensionssystem gab.

Von Florian Wenninger

Bis ins 19. Jahrhundert wurde nicht einmal jede:r Zehnte 55 oder älter. Wovon man lebte, wenn man altersbedingt nicht mehr arbeitete, hing vom jeweiligen Stand ab. Während für Adelige und andere Wohlhabende gesorgt war, fristeten die meisten Alten auf dem Land ihr restliches Leben als „Einleger“: Sie wurden auf Anweisung der Gemeinde reihum für je drei

Monate bei Bauern untergebracht, die sie auch zu verpflegen hatten.

Viele Bauern versuchten, diese ungebetenen Gäste so rasch wie möglich wieder loszuwerden. Um sie dazu zu bringen, „freiwillig“ zu gehen, wurden sie im Stall untergebracht, bekamen verdorbene Lebensmittel zu essen oder durften sich nicht waschen bzw. ihre



Wie man im Alter lebte, hing in erster Linie vom jeweiligen Stand ab.

läuseverseuchte Wäsche nicht wechseln. In den Städten lagen die Dinge nicht besser. Wer nicht mehr arbeiten konnte, wurde von den Dienstgebern davongejagt. Wer nicht nach kurzer Zeit auf der Straße starb oder der Stadt verwiesen wurde, musste seit dem

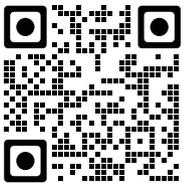
18. Jahrhundert die Zwangseinweisung in ein „Grundspital“ fürchten. In den großen Schlafsälen dieser Siechenhäuser wurden Alte, Waisenkinder, Behinderte und Kriegsversehrte ebenso wie Invalide, chronisch oder psychisch Kranke zusammengedrängt.

Bild: Karl Wiener (1929), Wien Museum



ÖGB-Plakate per Newsletter

Jetzt abonnieren!



Mit dem ÖGB-Newsletter bekommst du die aktuellsten Nachrichten aus der Arbeitswelt – und in Zukunft noch mehr: Die wichtigsten Informationen als Plakat zum Ausdrucken und Aufhängen oder zum Bestellen!

Jetzt abonnieren: www.oegb.at/newsletterabo

ÖGB