



PATIENT ARBEITSPLATZ

Wie Jobs krank machen Seite 10

TELEARBEITSGESETZ

Was ab 2025 gilt Seite 12

NEUE BUNDESREGIERUNG

Was die AK fordert Seite 17

Dein Fachwissen ist

Aktuell

DIE MUTIGEN JUNGEN

WIE DER NACHWUCHS IM BETRIEBSRAT TICKT

Zahl

1,5 %

Der Anteil an Steuern, den die Reichen leisten, ist in Österreich besonders gering: Nur 1,5 Prozent aller Steuerbeiträge sind hierzulande vermögensbasiert. Das mit Abstand größte Stück – mehr als 80 Prozent – stammt aus Arbeit und Konsum. Die Folge: Soziale Ungleichheit wird weiter verfestigt.

Neben einer Erbschafts- und Schenkungssteuer (mit hohen Freibeträgen) fordert die Arbeiterkammer daher auch eine Millionärssteuer. Es geht um Gerechtigkeit: Denn arbeitende Menschen sind nicht die Melkkühe des Systems. Sie verdienen Respekt – und müssen entlastet werden.

Impressum:

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

Nachwuchsfrage im Betriebsrat



Foto: Markus Zahradnik

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

Liebe Leser:innen!

Gut ein Viertel der Beschäftigten in Österreich ist unter 30 Jahre. Doch im Betriebsrat spiegelt sich dieses Verhältnis nicht – hier beträgt ihr Anteil nur vier Prozent. Zeit, die Jungen ins Visier zu nehmen.

Jungen Betriebsratsmitgliedern begegnet oft großes Erstaunen – schließlich sind sie vom Alter her in der Minderheit. Ohne Zweifel: Im Betriebsrat stellt sich die Nachwuchsfrage – und es geht dabei nicht zuletzt um Repräsentanz. Wer die jungen Betriebsrät:innen sind, wie sie ticken und was sie wollen, das beleuchtet unsere Coverstory.

Eine Bestandsaufnahme zeigt: Der Arbeitnehmer:innenschutz ist in Österreich weiterhin mangelhaft. Doch woran liegt das? Dieser Frage sind wir mit Johanna Klösch nachgegangen. Klösch ist Expertin für Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien und sagt: „Nicht der Mensch ist unser Patient, sondern der Arbeitsplatz.“

Österreich steht vor zahlreichen Aufgaben. Als Vertretung der Vielen weiß die AK, welche das sind, und hat vor diesem Hintergrund Forderungen an die neue Bundesregierung formuliert. So viel sei verraten: Zukunftskonzepte, die die Rechte der Beschäftigten stärken, spielen dabei eine zentrale Rolle.

Außerdem haben wir uns angesehen, welche Änderungen das neue Telearbeitsgesetz ab 1. Jänner 2025 mit sich bringt, und wie Lohn- und Sozialdumping durch schwarze Schafe unter den Unternehmen uns allen schadet.

Gute Lektüre wünscht
Euer **AKtuell-Redaktionsteam**

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Junge Betriebsrät:innen erzählen

Seite 4



Foto: Scheidle-Design – stock.adobe.com

Telearbeitsgesetz – ab Jänner 2025

Seite 12



Foto: Franz Pfluegl – stock.adobe.com

Woran die Vielen leiden

Seite 16

4	Titelstory	
	„Die Jungen trauen sich mehr“	4
	Kommentar: Sprecht die Jungen an!	7

8	Weitblick	
	Der AK Jugendmonitor 2024	8
	Umfrage: Viele Sprachen im Betrieb	9
	Arbeitnehmer:innenschutz – woran es krankt	10

12	Recht klar	
	Aus Homeoffice wird Telearbeit	12
	Gegen Diskriminierung bei Befristung	14
	Mehr Rechte für Teilzeitkräfte	15

16	Mitbestimmen	
	Österreichs größte Herausforderungen	16
	Neue Bundesregierung: Was die AK fordert	17
	Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping	18

20	Dranbleiben	
	Wie Online-Besprechungen gelingen	20
	Glosse: Achtung vor Sozialbetrügnern!	21
	Buchtip: „Eine grüne Revolution“	22
	Cartoon	22
	Veranstaltungstipp	23
	Historie: Der Wiener Bäckerstreik 1907	23
	Impressum	2

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

A photograph of three young adults sitting on a metal structure against a textured wall. A man with a beard and a plaid shirt sits on the top rail, looking directly at the camera. A man with a beard and a brown t-shirt sits on the middle rail, looking slightly to the side. A woman with dark hair and a light purple t-shirt sits on the bottom rail, looking directly at the camera. The background is a textured, light-colored wall.

Die Jungen trauen sich mehr!

Die Hälfte der Betriebsrät:innen in Österreich ist über 50 Jahre. Da stellt sich die Nachwuchsfrage: Wie geht es den Jungen im Gremium – und was wollen sie?

Text: Delna Antia-Tatić | Fotos: Markus Zahradnik

JUNG, MUTIG, MOTIVIERT

Du bist Betriebsrätin? In deinem Alter?“ – Nicht selten begegnet Denise Stieger großes Erstaunen, wenn sie erzählt, dass sie Teil des Gremiums ist. Eine junge Frau, gerade einmal 25 Jahre alt, so stellt man sich gemeinhin kein Betriebsratsmitglied vor. Doch „Yes, she can“, möchte man sagen. Stieger bringt sogar Erfahrung mit. Die Schichtleiterin an der Rezeption des Parkhotels Schönbrunn ist seit sieben Jahren aktiv in der Arbeitnehmer:innenvetretung.

Angeheuert wurde sie mit 18 Jahren von der Gewerkschaft vida. Bei einem Schulbesuch fiel auf, dass Stieger keine Scheu zeigte, „den Mund aufzumachen“. Seither wird sie gefördert. Ob bei der Kandidatur zur Jugendvertrauensrätin oder letztes Jahr bei der Wahl zur Betriebsrätin, beide Male wurde Stieger aktiv gefragt. „Es ist schön, wenn andere Leute dein Engagement sehen“, sagt Stieger. „Aber ich hätte auch kandidiert, wäre unser Betriebsratsvorsitzender nicht auf mich zugekommen.“

Nur vier Prozent sind jünger als 30 Jahre

Stieger will sich im Zentralbetriebsrat der Austria Trend Hotels bewusst für die Jungen einsetzen. Und gleichzeitig frischen Wind ins Gremium hineinbringen. „Es ist gut, dass es Mitglieder gibt, die viel Erfahrung und Wissen haben. Aber es ist auch gut, wenn junge Leute mit neuen Blickwinkeln kommen und Ideen bringen, auf die Ältere gar nicht kommen würden.“ Die Hälfte aller Betriebsratsmitglieder in Österreich ist 50 Jahre und älter, wie die Mitbestimmungsstudie von 2022 zeigt. Jünger als 30 Jahre sind nur vier Prozent der Betriebsrät:innen. Dabei macht diese Altersgruppe ein Viertel der Beschäftigten aus. Eine deutliche Kluft. Die Nachwuchsfrage in Österreichs Betriebsräten dreht sich also nicht allein um jungen Elan, sondern um Repräsentanz.

„Generell finde ich, dass Lehrlinge und junge Arbeitnehmer:innen oft vergessen werden“, sagt Stieger. Gerade in Branchen

Titelstory

wie der Hotellerie und Gastronomie sei es wichtig, diese früher aufzufangen und bei den ersten Schritten im Arbeitsleben zu begleiten. „Dann würden auch weniger junge Leute abbrechen.“ Lehrlinge werden oft ausgenutzt, weiß Stieger noch aus ihrer Zeit im Jugendvertrauensrat. Ob im Schichtbetrieb oder weil sie durchgehend in der Küche eingesetzt werden, wenn dort Personal fehlt. „Viele trauen sich nicht, Dinge anzusprechen, aus Angst, die Lehrstelle zu verlieren.“ Ihre Branche müsse sich bemühen, attraktiver für Junge zu werden. Wer am Wochenende und nachts durcharbeitet, wer in der Küche angeschrien wird, den wird das auch noch knappere Trinkgeld nicht überzeugen. „Da passt das Verhältnis nicht.“

Bei den Kollektivverträgen mitzuverhandeln, war für die junge Betriebsrätin ein Erfolgserlebnis. Tobias Reiterits kennt das Glücksgefühl. Der 26-Jährige ist seit 2022 Betriebsrat bei der Austria Presse Agentur (APA) und hat sich bei den letzten Verhandlungen ebenfalls für die Jungen ins Zeug gelegt. „In unserer Branche arbeiten viele Studierende in Teilzeit. Mir war es wichtig, dass auch sie von der Arbeitszeitverkürzung profitieren,“ erzählt er.

Jung und befristet

Anders als Denise Stieger wurde er nicht gefragt, ob er kandidieren möchte. „Ich habe mich auf die Liste reklamiert und gesagt, ich bin motiviert, ich möchte das machen.“ Das kam gut an. Im Betriebs-



„Wir Jungen trauen uns oft mehr – aber wir dürfen auch mehr“

Denise Stieger, Zentralbestriebsrätin der Austria Trend Hotels

und nur für die APA, doch die Anfangserfahrung sitzt: Zu wenige Stunden, zu wenig Geld, zu hohe Kosten. Ein Los von vielen jungen Menschen.

„Junge Berufseinsteiger:innen haben das niedrigste Gehalt, sie kriegen oft nur befristete Anstellungen oder Karenzvertretungen,“ erklärt Reiterits. Das führe zu stärkeren ökonomischen, aber auch psychischen Belastungen. „Durch Homeoffice vereinsamen gerade neue Kolleg:innen“, weiß Reiterits aus eigener Erfahrung und

Fotos: Markus Zahradnik



„Junge Berufseinsteiger:innen haben das niedrigste Gehalt und kriegen oft nur befristete Anstellungen.“

Tobias Reiterits, Betriebsrat der APA

rat war man froh über seine Initiative. Dabei war Reiterits gerade erst ein Jahr im Unternehmen beschäftigt – mit nur 20 Stunden die Woche. Als Studierender der Politikwissenschaft begann er in der Medienbeobachtung und erstellte zwischen sechs und zehn Uhr morgens Pressespiegel, ein klassischer Studentenjob. Dazu kamen ein zweiter Job und sein Studium. Heute arbeitet er geregelt

HILFREICHE TIPPS FÜR JUNGE BETRIEBSRÄT:INNEN

- 1. Expertise anfragen!** Keine Sorge, du brauchst kein abgeschlossenes Jus-Studium. Erkundige dich über Weiterbildungen beim VÖGB und zögere nicht, in deinem Gremium oder bei deiner Gewerkschaft um Rat zu fragen.
- 2. Ein:e Mentor:in** ist Gold wert, aber auch ein **Buddy** kann anfangs helfen: Eine Person, die wie du neu ist im Betriebsrat.
- 3. Austausch mit anderen Betriebsrät:innen!** Viele Themen ähneln sich branchenübergreifend. Vernetze dich mit anderen jungen Betriebsratsmitgliedern. Lernt voneinander.
- 4. Jung gegen Alt?** Im Gegenteil. Mache im Gremium klar, warum deine Anliegen nachhaltig wichtig sind, womöglich auch für ältere Generationen. Sei Brückenbauer:in!

Illustration: Hanna Syvak – stock.adobe.com



sieht hier den Betriebsrat in der Verantwortung. „Ein Brunch, eine Weihnachtsfeier, das hilft schon viel.“

Psychisch belastet

Auch „Eisenbahner“ Mostafa Radwan erlebt eine steigende psychische Belastung bei Jungen. Der 22-jährige Infrastrukturtechniker war Vorsitzender des Zentraljugendvertrauensrates der ÖBB, nun ist er Ersatzbetriebsrat. „Vielen Lehrlingen fehlt die Lebensfreude.“ Der letzte Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer Oberösterreich bestätigt: 2023 verspürten 67 Prozent der Beschäftigten bis 25 Jahre Depressivität, mehr als doppelt so viele als noch 2019. Zuhören, eine Therapie vorschlagen, Radwan ist



„Vielen Lehrlingen fehlt die Lebensfreude. Da hilft Zuhören.“

Mostafa Radwan, ehemaliger Zentraljugendvertrauensrat der ÖBB

das ein Herzensanliegen. Auch Rassismus und Diskriminierung sind Themen. Mobbing kennt Radwan aus eigener Erfahrung und appelliert an die Jungen: „Lasst euch nicht unterkriegen!“ Der größte Erfolg: „Als Jugendvertrauensrät:innen haben wir die Einführung von Gratis-Menstruationsartikeln in den Wiener Mädchengarderoben durchgesetzt.“ Trotz anfänglichen Gelächters.

„Wir Jungen trauen uns oft mehr – aber wir dürfen auch mehr,“ findet Denise Stieger. Man sei näher an den Themen der jüngeren Beschäftigten dran. Doch die größte Motivation hilft wenig, wenn Unterstützung fehlt. Gerade am Anfang ist der Mitbestimmungswille oft größer als das Wissen um die Rechte und Pflichten im Betriebsrat. Stieger hat in ihrem Betriebsratsvorsitzenden einen Mentor, der sich ihre Ideen anhört und mit seiner Erfahrung bei der Umsetzung hilft. Aber auch die Gewerkschaften seien eine wichtige Stütze.

Was sich die drei wünschen? „Mehr Vernetzung mit jungen Betriebsrät:innen aus anderen Branchen!“ So wie bei diesem Treffen.

Fast die Hälfte der Betriebsrät:innen ist Teil der Babyboomer-Generation und wird bald in Pension gehen.

KOMMENTAR



Foto: Foto Wilke

Sprecht die Jungen an!

Von **Stefan Friesenbichler**

In den nächsten Jahren kommt es zu einem großen Generationenwechsel. Fast die Hälfte der aktiven Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen ist Teil der Babyboomer-Generation und wird bald in die verdiente Pension gehen.

Dies stellt eine große Herausforderung für die betriebliche Mitbestimmung dar. Neue Menschen müssen gesucht und begeistert werden, um diese Lücke zu füllen. Doch wie findet man solche zukünftigen Betriebsrät:innen? Die wenigsten klopfen von selbst an. Gerade Junge wissen oft nicht, wofür der Betriebsrat genau da ist, und müssen aktiv gewonnen werden.

Aus der Forschung wissen wir, dass es in erster Linie sozial eingestellte Menschen braucht, mit Verbesserungswillen für ihr Umfeld. In zweiter Linie benötigt es soziale Akzeptanz, also das Gefühl von Anerkennung aus der Gemeinschaft. Sich einer Wahl zu stellen ist für viele Menschen eine große Hürde. Umso mehr, wenn man als Berufseinsteiger:in neu beginnt und deshalb weniger erfahren und vernetzt in der Betriebslandschaft ist. Wird man aber von Betriebsrät:innen oder Kolleg:innen gefragt, ermutigt und eingebunden, fällt dieser Schritt wesentlich leichter. 81 Prozent der Arbeitnehmervertreter:innen gaben dies in der letzten Mitbestimmungsstudie als wichtigen Grund für ihre Kandidatur an. Dafür bin ich selbst das beste Beispiel. Auch ich musste angesprochen werden, damit ich mir den Betriebsrat zutraute.

Zur Person

Stefan Friesenbichler ist wissenschaftlicher Projektleiter für Politik und Arbeitswelt sowie Abteilungsleiter bei IFES, dem Institut für empirische Sozialforschung. Von 2018 bis 2023 war er dort auch Betriebsrat.

Wo die Kids nicht alright sind

Die Teuerung setzt jungen Menschen in Österreich zu, wie der AK Jugendmonitor zeigt. Für positive Nachrichten in Sachen Teilhabe hingegen sorgt der Betriebsrat.

Von **Andreas Rauschal**

Die Teuerungskrise frisst sich in die Zukunft junger Menschen“, fasst AK Bereichsleiterin Ilkim Erdost zusammen, was der AK Jugendmonitor im Detail aufzeigt. Für die vom Forschungsinstitut Foresight durchgeführte Studie mit Schwerpunkt Teuerung und Mitbestimmung wurden 1.200 junge Menschen im Alter von 16 bis 29 Jahren mit Wohnsitz in Österreich befragt. Die Ergebnisse sprechen für sich: Mehr als die Hälfte der Teilnehmer:innen hat im Verlauf des Jahres 2023 finanzielle Rücklagen aufgebraucht, das Konto überzogen, einen Kredit aufgenommen oder sich im privaten Umfeld Geld geliehen. Zu einschneidenden Auswirkungen kam es aber auch bei den Bildungsplänen: Ein Fünftel der Befragten konnte Aus- und Weiterbildungen aufgrund der gestiegenen Kosten nicht beginnen – oder musste sie abbrechen.

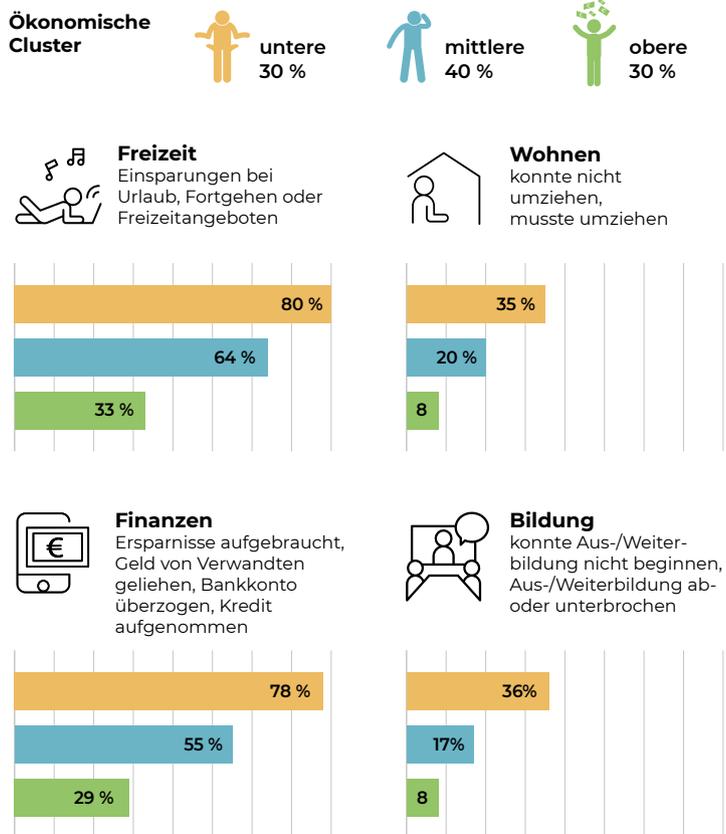
Große Unterschiede

Eine wesentliche Erkenntnis der Studie lautet, dass alle jungen Menschen von der Teuerung betroffen sind, die soziale Schere dabei aber weit aufgeht. So gaben 14 Prozent der finanziell gut abgesicherten 16- bis 29-Jährigen an, Verschlechterungen zu spüren, während sich dieser Wert bei ihren finanziell schlecht abgesicherten Alterskolleg:innen auf 46 Prozent erhöht. Besonders wahrnehmbar ist die Teuerung bei Artikeln des täglichen Bedarfs. Fast jeder Zweite hat etwa beim Einkauf von Lebensmitteln gespart.

Stärkung durch Betriebsrat

Nicht zuletzt aus Betriebsrats-sicht lässt sich aber auch Positives aus dem AK Jugendmonitor ablesen: Mit ihren politischen Mitbestimmungsmöglichkeiten sind die 16- bis 29-Jährigen zwar nicht zufrieden, doch die Demokratiarbeit durch den Betriebsrat wirkt. Während nur 18 Prozent der Lehrlinge ohne Betriebsrat von der Wirksamkeit politischer Beteiligung überzeugt sind, steigt dieser Wert unter Lehrlingen mit Betriebsrat auf 45 Prozent. Und: Gibt es keinen Betriebsrat, können nur 38 Prozent

Wo musste in den letzten zwölf Monaten gespart werden?



Quelle: AK Österreich

AK Jugendmonitor im Internet



der unselbständig Beschäftigten ohne Matura ihre Meinung einbringen, wenn in Schule, Ausbildung oder Arbeit wichtige Entscheidungen getroffen werden. Gibt es hingegen einen Betriebsrat, gilt dies für mehr als jede zweite Person.

Die Arbeiterkammer setzt sich für eine weitere Stärkung der Mitbestimmung ein – und fordert, dass das gesetzliche Mindestalter bei Betriebsratswahlen in Zukunft entfallen soll.

VIELE SPRACHEN IM BETRIEB

Die Sprachenvielfalt wird auch in der Arbeitswelt immer bunter. Fünf Belegschaftsvertreter:innen erzählen, wie sie in ihren Betrieben damit umgehen.

Von Theresa Goisauf und Bruno Stern



„Bei uns im Betrieb ist Mehrsprachigkeit besonders in den Grenzregionen ein großes Thema, wo Kolleg:innen beispielsweise Tschechisch lernen. Hier sind wir von der ÖBB-Produktion ein nachahmenswertes Vorbild.“

Alfred Stadlbauer
ÖBB

Foto: Alfred Stadlbauer



„Entsprechend unserer Mission sind wir in der BBU GmbH stets darum bemüht, die interne Unternehmenskommunikation einfach und klar zu führen. Mehrsprachigkeit ist bei uns willkommen, die Unternehmenssprache ist jedoch Deutsch.“

Gina Habiby
Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen
Foto: Anita Lerchbaumer



„Wir haben eine eigene Betriebsvereinbarung, um der Sprachkultur entsprechenden Fokus zu geben. Als Betriebsrat bereiten wir Themen verständlich auf und sorgen für eine Gesprächskultur, in der niemand zurückgelassen wird.“

Tom Gödel
IBM Österreich
Foto: Hannelore Kirchner



„Unsere Mitarbeiter:innen sind unser größtes Gut und werden wertgeschätzt. Manchmal sind die verschiedenen Sprachen dennoch herausfordernd. Bei wichtigen Themen unterstützt uns die Gewerkschaft mit Übersetzungsarbeiten.“

Margit Lüftner
STRABAG Property and Facility Services GmbH
Foto: Alexandra Lüftner



„Inklusion liegt uns als Betriebsrat sehr am Herzen. Betriebsversammlungen werden auf Englisch und im hybriden Format abgehalten. Microsoft Teams hilft uns, das gesprochene Wort sowie Präsentationen sofort in verschiedene Sprachen zu übersetzen.“

Franz Kramer
Microsoft Österreich
Foto: Franz Kramer



Patient Arbeitsplatz

■ Eine Bestandsaufnahme zeigt: Der Arbeitnehmer:innenschutz ist in Österreich noch immer mangelhaft. Woran liegt das?

Von Delna Antia-Tatić

Das Firmenyoga wird die Situation kaum retten. Und der hübsche Obstkorb auch nicht. Wer in Österreich arbeitet, läuft Gefahr, krank zu werden – körperlich und/oder psychisch. Über 86 Prozent aller Erwerbstätigen sind mindestens einem Risikofaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt. Trotz Sonnengruß via Teams und einem Apfel nach dem Mittagessen.

Die Krankmacher-Palette ist breit: Von krebs-erzeugenden Arbeitsstoffen und Arbeit mit schweren Lasten über psychischen Druck im Job. Bis zur Pension gesund und sicher durchs



„Ein guter Arbeitnehmer:innenschutz hängt an der Mitwirkung des Betriebsrats.“

Johanna Klösch, AK Expertin

Arbeitsleben zu kommen, wird zunehmend zur Herausforderung. Wie kann das sein? Immerhin gilt in Österreich seit 30 Jahren das ASchG – das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Damit stehen Arbeitgeber:innen gesetzlich in der Fürsorgepflicht. Sprich, sie sind verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz zu sorgen. Und zwar präventiv.

Doch eine neue FORBA-Studie, im Auftrag der AK und mit Unterstützung des ÖGB, zeigt: Seit 1994 hat sich viel verbessert, gut ist die Situation aber auch 2024 nicht. „Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist eine große Errungenschaft für die Beschäftigten in Österreich“, erklärt Johanna

Mehr wissen

Arbeitnehmer:innenschutz

Die Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft“ (Juni 2024) findest du hier.



Klösch im Gespräch. Sie ist Expertin für Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien. Mit dem ASchG wurden Arbeitgeber:innen zur Evaluierung ihrer Arbeitsplätze verpflichtet. Das beinhaltet auch Schutzmaßnahmen, wenn Gefahren für Sicherheit und Gesundheit erfasst wurden. „Jedoch zeigt unsere Studie, dass es noch viele Baustellen gibt und dass viele Arbeitgeber:innen bei ihren Schutzverpflichtungen säumig sind.“

Homeoffice selten evaluiert

Das macht vor allem die Befragung unter Betriebsratsvorsitzenden deutlich. So würde in fast 30 Prozent der Betriebe keine regelmäßige Ermittlung körperlicher oder psychischer Belastungen stattfinden. Und wer nichts erhebt, kann auch nichts verbessern. Kleinere Betriebe evaluieren sogar noch seltener. Die Befragung zeigt auch, dass gerade einer der beliebtesten Arbeitsplätze nur höchst selten unter die Lupe genommen wird: „Homeoffice“ wird in 79 Prozent der Betriebe nicht evaluiert. Dabei kann auch Arbeiten in heimeliger Umgebung krankmachen. Ergonomische Probleme belasten hier genauso, wie wenn Arbeitswelt und Privatleben miteinander verschwimmen. Die befragten Betriebsratsvorsitzenden attestieren, dass 30 Prozent der Betriebe die Arbeit (eher) nicht so gestalten, dass die Beschäftigten sie bis zur Pensionierung sicher und gesund ausführen können.

Was viele nicht wissen: Arbeitsbedingter Krebs ist nach wie vor die häufigste Todesursache am Arbeitsplatz. Im Vergleich zu Deutschland sind die geltenden Vorschriften zur höchstzulässigen Dosis von krebserzeugenden Stoffen in der Luft ungenügend. Verbindliche Obergrenzen für das Bewegen von Lasten fehlen ebenso. Und stundenlanges Sitzen und Stehen führt vermehrt zu Muskel-Skeletterkrankungen. Die Gesundheitsrisiken haben sich wie die Arbeitswelt verändert.

Digitalisierung belastet Psyche

„Die Digitalisierung bringt steigende Anforderungen an die Beschäftigten mit sich,“ erklärt Klösch. Als Arbeitspsychologin sieht sie, wie etwa mit der Flut an Benachrichtigungen der Arbeitsdruck zunimmt. Ob am Bau, in der Pflege oder im Handel, an Zeitdruck leiden die Arbeitnehmer:innen überall. Laut Statistik Austria waren 60 Prozent aller Erwerbstätigen 2022 zumindest einem psychischen Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt. Mit Folgen: Schlaf-



„Ein Yogakurs ist nett. Aber tatsächlich brauchen wir ein System, das nicht krank macht und gesund erhält.“

Dorottya Kicking, ÖGB

störungen, Sucht und Angstzustände. Und ein Blick auf die Zahlen der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension führt die Konsequenzen vor Augen: Beinahe die Hälfte, etwa 45 Prozent, beziehen 2022 die Berufsunfähigkeitspension aufgrund psychischer Störungen.

Als Arbeitspsychologin ist Johanna Klösch auch Expertin für die Arbeitsplatzgestaltung. „Nicht der Mensch ist unser Patient, sondern der Arbeitsplatz.“ Es brauche strukturelle Änderungen. Dem Betriebsrat kommt hier eine zentrale Funktion zu. Dort, wo er eingebunden ist, läuft es besser. „Ein guter Arbeitnehmer:innenschutz hängt an der Mitwirkung des Betriebsrats.“ □

IMMER DRANBLEIBEN!

Worauf kann der Betriebsrat achten? Tipps von Dorottya Kicking, ÖGB-Expertin für Arbeitnehmer:innenschutz:

- Regelmäßig evaluieren und Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen.
- Arbeitspsycholog:innen einbinden, um psychischen Gefahren vorzubeugen.
- Gemeinsam Vereinbarungen treffen und als Betriebskultur etablieren. Zum Beispiel „Keine Mails um 22 Uhr beantworten müssen.“
- Gesundheit und Sicherheit sind eine Frage von Information und einer korrekten Unterweisung. Erklären, warum etwa Sicherheitshandschuhe bei Reinigungsarbeit wichtig sind.
- Gewalt am Arbeitsplatz nimmt zu. Hier aktiv Schutzmaßnahmen setzen!



Jetzt Homeoffice, bald Telearbeit

■ Das neue Gesetz für Telearbeit wird ab Jänner 2025 das Homeoffice-Gesetz ablösen. Beschäftigte sollen dadurch flexibler arbeiten können – doch es gibt Unschärfen und Kritik.

Von Stefan Mayer

Im Park bei einem kühlen Getränk die Arbeit zu erledigen, die ansonsten im Büro gemacht werden müsste – für viele Arbeitnehmer:innen ist das eine schöne Vorstellung, die bald wahr werden kann. Mit dem Telearbeitsgesetz wird ortsungebundenes Arbeiten neu geregelt. Damit soll Beschäftigten die Chance ermöglicht werden, in Parks, Kaffeehäusern, in der Wohnung von Angehörigen, in Coworking-Spaces oder an anderen Orten zu arbeiten.

Evaluierung der Regeln

Voraussetzung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Mit dem neuen Gesetz wird das aktuell gültige Homeoffice-Gesetz abgelöst, das im Zuge der

Corona-Pandemie im April 2021 in Kraft getreten ist. Zuerst zu den positiven Weiterentwicklungen: Zahlreiche Arbeitgeber, Arbeitnehmer:innen und Betriebsratsmitglieder wurden für die Evaluierung der aktuellen Homeoffice-Regelung



Webtipp Telearbeitsgesetz

Informationen zum neuen Telearbeitsgesetz gibt es auf der Website des österreichischen Parlaments.



vom zuständigen Arbeitsministerium miteinbezogen. Gemeinsam wurde überprüft, wie sich das Gesetz in der Praxis bewährt hat und welche Weiterentwicklung sich Betriebe und ihre Beschäftigten wünschen. „Ein solcher Wunsch war die Ausweitung des ‚Homeoffice‘ auf ‚Telearbeit‘, also die Möglichkeit, nicht nur in den eigenen vier Wänden zu arbeiten, sondern auch an anderen Orten“, sagt Philipp Brokes, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien.

Verbesserungen und Versäumnisse

Im nun vorliegenden Gesetzesentwurf wurde dieser Wunsch berücksichtigt und nach langen Verhandlungen mit den Sozialpartnern umgesetzt. „Damit werden die Vorteile des bisherigen Homeoffice-Gesetzes auf andere



„Die unterschiedliche Behandlung von Telearbeit sehen wir absolut kritisch.“

Philipp Brokes, AK Wien Arbeitsrechtsexperte

Bereiche ausgeweitet, was für mehr Flexibilität sorgen wird“, so Brokes. Doch nicht alle Telearbeiter:innen werden in Zukunft gleichgestellt. Denn es wird nach „Telearbeit im engeren Sinn“ (das bedeutet Arbeiten in der eigenen Wohnung, bei Angehörigen oder in Coworking-Spaces) und „Telearbeit im weiteren Sinn“ (also Arbeiten im Park oder Kaffeehaus) unterschieden – mit Auswirkungen auf das Unfallversicherungsrecht.

Unklare Definitionen

Arbeitet jemand „im engeren Sinn“, dann wird diese Person auch auf dem

Arbeitsweg unfallversicherungsrechtlich geschützt sein. Arbeitet jemand hingegen „im weiteren Sinn“, dann wird es diesen Wegschutz nicht geben. „Die unterschiedliche Behandlung von Telearbeit sehen wir absolut kritisch. Hier zeigte das zuständige Ministerium kein Verständnis für die Notwendigkeit, praxistaugliche und nachvollziehbare Regelungen zu schaffen, was sehr bedauerlich ist“, sagt Brokes. Für Beschäftigte kann diese Regelung verwirrend sein – und sie erschwert Rechtsauskünfte von AK, Gewerkschaften und dem Betriebsrat.

Ein weiterer kritischer Punkt im neuen Telearbeitsgesetz ist die fehlende Anhebung des aktuellen Homeofficepauschale. Pro Telearbeitstag – jedoch für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr – stehen Arbeitnehmer:innen auch zukünftig bis zu drei Euro steuerfrei zu. Es bleibt also bei 300 Euro jährlich. „Eine Anhebung der Steuerbegünstigung wäre vor dem Hintergrund einer Rekordinflation der vergangenen Jahre nicht nur geboten, sondern geradezu unabdingbar gewesen“, meint Brokes.

Kostenfalle Telearbeit?

Ebenfalls kritisch zu sehen ist der fehlende Gesundheitsschutz. Das Thema der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung bleibt weitestgehend unbeachtet. Bei der bereits erwähnten Evaluierung zur Homeoffice-Regelung gaben zudem 70 Prozent der Beschäftigten an, den für sie entstehenden Mehraufwand – wie die erhöhten Energiekosten – gar nicht oder nur zum Teil ersetzt zu bekommen. Homeoffice beziehungsweise in Zukunft Telearbeit kann also zur Kostenfalle werden. Doch hier gibt es eine gute Nachricht, so Brokes: „In Betrieben mit Betriebsrat wird diese Schieflage besonders oft im Rahmen einer schriftlichen Betriebsvereinbarung aufgegriffen und mit einer gerechten Lösung versehen.“ □



Broschüre Homeoffice

Erfahre mehr über die aktuell gültigen Regelungen im AK Ratgeber „Homeoffice“.

Befristung darf nicht zu Diskriminierung führen

■ Der Europäische Gerichtshof hat bekräftigt, dass befristete und unbefristete Arbeitsverträge gleichberechtigt behandelt werden müssen.

Von Stefan Mayer

Ein befristeter Arbeitsvertrag bringt Unsicherheiten mit sich. So wurde beispielsweise in Krakau ein Arbeitnehmer ohne Begründung von seinem Arbeitgeber gekündigt, da die Angabe von Kündigungsgründen bei befristeten Arbeitsverhältnissen im polnischen Arbeitsrecht nicht erforderlich ist. Doch der Arbeitnehmer klagte gegen diese Regelung und der EuGH gab ihm recht. Die Richter:innen stellten klar, dass befristete und unbefristete Arbeitsverträge laut Nichtdiskriminierungsgrundsatz gleichberechtigt behandelt werden müssen. Dazu gehört auch die Angabe von Gründen bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber.

„Der EuGH befindet in dem vorliegenden Fall, dass das polnische Recht, jemanden mit einem befristeten Arbeitsverhältnis ohne Grund zu kündigen, nicht dem Unionsrecht entspricht und somit nicht gerechtfertigt ist“, erklärt Arbeitsrechtsexperte Wolfgang Kozak von der AK Wien.

Auch das österreichische Kündigungsrecht räumt den Arbeitnehmer:innen im europäischen Vergleich sehr wenig Rechte ein. „Es gibt bei uns keine Begründungspflicht und es gibt ein sehr lasches Bekämpfungsrecht, bei dem das Prozessrisiko auf Arbeitnehmer:innenseite liegt“, so Kozak.

Unionsrecht hat Vorrang

Der Artikel 47 der Grundrechtecharta regelt das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht. Alle Personen in der EU können daher bei einer möglichen Verletzung der garantierten Rechte oder Freiheiten bei einem Gericht einen wirksamen Rechts-



Broschüre

Arbeitsverhältnisse beenden

Kündigungen – und ihre Anfechtung: Der AK Ratgeber „Arbeitsverhältnisse beenden“ informiert.



behelf einlegen. „Das Interessante für Österreich ist, dass der Artikel 47 in Zukunft dafür sorgen kann, dass Ansprüche der Arbeitnehmer:innen, die nur auf EU-Recht beruhen, leichter durchgesetzt werden können“, erklärt Kozak.

Sollte eine nationale Bestimmung im Arbeitsrecht also Unionsrecht entgegenstehen, wie im polnischen Fall, dann darf sie unter Berufung auf Artikel 47 nicht angewendet werden. „Das wird zukünftig eine große Auswirkung darauf haben, Unionsrecht national durchzusetzen. Das wird weit über die Grenzen des Arbeitsrechts hinausreichen“, sagt Kozak.



Foto: dusanpetkovic1 - stock.adobe.com



Broschüre Teilzeitarbeit

Der AK Ratgeber „Teilzeitarbeit“ bündelt wichtige arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen zum Thema.



Mehr Rechte für Teilzeitkräfte

■ Die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Mehrdienstvergütungen ist unzulässig, sagt der EuGH. Und wirft damit weitere Fragen auf.

Von Markus Mittermüller

Sind Teilzeit-Beschäftigte schlechter gestellt als Vollzeitkräfte? In einigen Bereichen, wie bei Mehr- und Überstundenarbeit oder geringeren Aufstiegschancen, kann das durchaus der Fall sein. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) könnte nun wesentliche Verbesserungen für Teilzeitkräfte bringen. Worum ging es?

Ein Pilot der Lufthansa arbeitet Teilzeit und war der Ansicht, dass ihm die im deutschen Vergütungstarifvertrag geregelte sogenannte „Mehrflugdienststundenvergütung“ bereits früher unter Berücksichtigung seiner individuellen Teilzeitarbeitszeit zustehen müsste. Bisher war es so, dass diese erst nach Überschreitung der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft gezahlt wurde.

Der EuGH entschied, dass diese Praxis eine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitkräften darstellt. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte. Das Gericht betonte, dass eine nationale Regelung – wie die besagte Mehrdienstvergütung –, die ausschließlich an die Arbeitszeit von Vollzeitkräften anknüpft, ohne entsprechende sachliche Rechtfertigung

„Der EuGH sagt ganz klar, dass Teilzeitarbeit zu keinen Benachteiligungen oder Schlechterstellungen führen darf.“

Christian Dunst, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien.

gegen die europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit verstößt.

Unterschied bei Überstunden

„Der EuGH sagt ganz klar, dass Teilzeitarbeit zu keinen Benachteiligungen oder Schlechterstellungen führen darf“, erklärt Christian Dunst, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien. Welche Auswirkungen hat nun der EuGH-Entscheid? „Man wird Teilzeitregelungen sehr wohl anhand dieser Entscheidung und im Lichte der Begründungen, die dort getroffen worden sind, durchschauen und sie entsprechend auslegen müssen“, sagt Dunst.

Eine Regelung, die in diesem Zusammenhang Fragen aufwirft, ist der Unterschied bei der Vergütung von Mehr- und Überstunden. Teilzeitbeschäftigte erhalten für Mehrleistungen einen Zuschlag von 25 Prozent und erst ab Erreichen der für Vollzeitbeschäftigte geltenden Grenzen einen Zuschlag von 50 Prozent, ohne den Teilzeitfaktor entsprechend zu berücksichtigen. Zudem gilt: „Wenn dieser 25-prozentige Zuschlag in Geld bemessen wird, gebührt er sofort. Wenn die Bemessung aber in Zeit erfolgt, kann dieser Zuschlag binnen drei Monaten wieder beseitigt werden. Diese Regelung gibt es bei Vollzeitbeschäftigten nicht“, kritisiert der AK Experte.

Woran die Vielen leiden

- Österreich steht vor großen Herausforderungen. Nach fünf Jahren Türkis-Grün in der Bundesregierung gibt es Baustellen in etlichen Bereichen.

Von **Andreas Rauschal**

Beschäftigte in Österreich kennen das: Die **Belastung in der Arbeitswelt** nimmt weiter zu. Das belegen auch die nüchternen Zahlen: Im Jahr 2023 haben Arbeitnehmer:innen 180 Millionen Mehr- und Überstunden geleistet, 46,6 Millionen davon unbezahlt. Die Folgen: Den

Die **Klimapolitik** ist eine weitere Großaufgabe, die nach geballten Kräften verlangt. Doch Österreich hält nicht Schritt. Vom verantwortungslosen Hickhack beim Verbrenner-Ausgang zu schweigen: Mit dem Verfehlen der EU-Klimaziele werden bis ins

keit und einen Mangel an ganztägigen Kindergärten und Schulen. Dazu kommen schlechte Arbeitsbedingungen in der Pflege und die Tücken der Zwei-Klassen-Medizin. **Frauenpolitik** wird in Österreich nach wie vor kleingeschrieben. Diese Rückschrittlichkeit spiegelt sich auch im Gender-Pay-Gap, der in Österreich (18,4 Prozent) deutlich über dem EU-Schnitt liegt (12,7 Prozent).



PDF-Download

Forderungen an die Bundesregierung

Der Betriebsrat lebt Mitbestimmung – die dazu beiträgt, dass Unternehmen erfolgreicher sind. Bringe die Positionen der AK in dein Unternehmen! Alle Forderungen an die nächste Bundesregierung findest du auch im Internet.



Mitarbeiter:innen entgingen 1,3 Milliarden Euro – während schwarze Schafe unter den Unternehmen heute auch von der Verwässerung des Lohn- und Sozialdumping-Gesetzes profitieren.

Mit 40,7 Stunden hat Österreich EU-weit eine der längsten Arbeitszeiten bei Vollzeit (der EU-Schnitt liegt bei 39,6 Stunden) – wobei sich nur sechs von zehn Personen vorstellen können, in ihrem aktuellen Job in Pension zu gehen. Und während die Zahl der Lehrlinge weiter sinkt, fehlt – wie auch der Rechnungshof bemängelt – eine Gesamtstrategie gegen den Fachkräftemangel. Zusätzlich bedeutet die in den kommenden fünf bis zehn Jahren anstehende Pensionierungswelle von 300.000 aus 1,5 Millionen Beschäftigten in systemrelevanten Berufen massiven Handlungsbedarf.

Jahr 2030 Strafzahlungen von 4,7 Milliarden Euro riskiert. Aber auch nach verbindlichen Antworten, wie das Arbeitsrecht klimafit gemacht werden soll, sucht man bisher vergeblich. Hitzefrei? Fehlanzeige.

Der zuletzt geschwächte **Sozialstaat** braucht dringend Unterstützung. Noch immer sind in Österreich 376.000 Kinder und Jugendliche armutsgefährdet. Das Bildungssystem hat mehr verdient als politische Untätig-

Mangelnde Verteilungsgerechtigkeit und die massive **Teuerung** runden die Baustelle Österreich ab. Die höchste Inflationsrate seit 70 Jahren Anfang 2023, stark gestiegene Wohnkosten, hohe Energiepreise und teure Lebensmittel: Darunter leiden die Vielen. Und dafür brauchen wir Lösungen.



WAS DIE AK FORDERT

Die Arbeiterkammer wendet sich an die neue Bundesregierung, um die Rechte der Beschäftigten zu stärken. Aktuell fasst die Top 5 der AK Forderungen zusammen.

1. Modernisierung der Arbeitswelt

Die AK fordert eine gesunde Vollzeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich sowie ein Verbot von All-in-Verträgen. Die Arbeitneh-

mer:innenvertretung muss weiter gestärkt werden: Mehr Mitbestimmung durch Betriebsrät:innen! Die Ausweitung der Berufskrankhei-

tenliste und mehr Vorsorge am Arbeitsplatz, etwa durch Arbeits- und Organisationspsycholog:innen, sind weitere Eckpunkte.

2. Sozial-ökologischer Umbau

Wir brauchen ein Recht auf gute und nachhaltige Mobilität sowie klimataugliches Wohnen. Ein kom-

munaler Klima-Investitionsfonds soll die Gemeinden beim Umbau unterstützen. Die Bahn muss gestärkt

und ausgebaut werden. Und: An einem klimafitten Arbeitsrecht führt kein Weg vorbei.

3. Stärkung des Sozialstaates

Die Finanzierung des Sozialstaates muss gewährleistet sein. Die AK fordert eine gute und leistbare Gesundheitsversorgung und Pflege

ohne lange Wartezeiten – sowie Maßnahmen, teuerungsbedingte Nachteile bei den Pensionen zu beseitigen. Arbeitnehmer:innen

müssen in ihrer Sozialversicherung wieder das Sagen haben. Und ganz besonders wichtig: Kinderarmut muss beendet werden.

4. Reichen- und Konzernsteuern

Die AK fordert die Einführung einer Millionärssteuer sowie einer Erbschafts- und Schenkungssteuer (mit hohen Freibeträgen).

Steuerschupflöcher müssen geschlossen und die Senkung der Körperschaftssteuer muss zurückgenommen werden. Eine

effektive Übergewinnsteuer für Energiekonzerne und Banken ist ein weiterer zentraler Aspekt im Kampf für Gerechtigkeit.

5. Gleichstellung von Frauen

Österreich kann sich keine Rückschritte in der Gleichstellungspolitik mehr erlauben – es ist Zeit für echte Frauenpolitik! Dafür muss die Einkommensschere

geschlossen werden. Die AK fordert gute und leistbare Kinderbetreuung sowie eine partnerschaftliche Teilung der Arbeitszeit: Die „gesunde Vollzeit“ – Studien spre-

chen von 30 bis 32 Stunden – hilft dabei. Außerdem müssen Hürden beim Kinderbetreuungsgeld ausgeräumt und Migrantinnen gezielt gefördert werden.

Der Einzelfall ist nie allein

- Lohn- und Sozialdumping belastet die Betroffenen und schadet der Allgemeinheit. Abhilfe schafft die Stabsstelle Betrugsbekämpfung der AK Wien.

Von **Andreas Rauschal**

158.000 Arbeitsrechtsberatungen durch die AK Wien allein im ersten Halbjahr 2024 beweisen es: Viele Beschäftigte sind an Kummer gewöhnt. Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten steigt der Druck auf die eigentlichen Leistungsträger:innen der Gesellschaft – und Arbeitnehmer:innen kommen mitunter kräftig ins Straucheln.

Sind Beschäftigte mit Arbeitgebern konfrontiert, die Lohn- und Sozialdumping betreiben, wird es noch schwieriger. Vor allem in der Gastronomie, im Bau- und Transportgewerbe sowie in der Arbeitskräfteüberlassung kommt es häufig zu Problemen. In diesen Branchen sorgen schwarze Schafe unter den Unternehmen immer wieder dafür, dass Löhne falsch oder nicht ausbezahlt werden oder Steuerzahler:innen durch Insolvenzen zum Handkuss kommen (siehe Seite 21).

Doch es gibt Abhilfe. Um den täglichen Kampf für Arbeitnehmer:innenrechte durch deine Drei – AK, ÖGB und Betriebsrat – zu unterstützen und gezielt gegen Sozialbetrug vorzugehen, wurde im Jahr 2023 die Stabsstelle Betrugsbekämpfung der AK Wien eingerichtet. Der Einzelfall ist nie allein: „Die Stabsstelle hat die Möglichkeit, proaktiv vorgehen zu können und nicht nur dann, wenn Betroffene sich an die AK wenden“, so Arbeitsrechtsexpertin Andrea Ebner-Pfeifer, die die Stabsstelle leitet.

Sozialbetrug bekämpfen – aber wie?

Haftung des Erstauftraggebers für Löhne Um Subunternehmerketten zu unterbinden.

Haftung des Auftraggebers für SV-Beiträge Am Bau bereits eingeführt, sollte die Auftraggeberhaftung für Sozialversicherungsbeiträge auch auf andere Bereiche ausgedehnt werden.

Wiedereinführung des Kumulationsprinzips Das Kumulationsprinzip sah vor, dass bei Begehung mehrerer Straftaten jede

einzelne sanktioniert werden muss, wurde 2021 aber abgeschafft.

Mehr Kontrollen Eine massive Aufstockung der Behörden (v.a. Finanzpolizei und Arbeitsinspektorat) ist nötig.

Mehr Schutz vor Scheinselbstständigkeit Wirtschaftliche Abhängigkeit und Schutzbedürftigkeit müssen stärker berücksichtigt werden.

„Duplum“ Werden offene Forderungen

nicht fristgerecht bezahlt, soll der doppelte Betrag fällig werden.

Kein Verfall von Ansprüchen während des laufenden Arbeitsverhältnisses: Weil Ansprüche aus Angst vor Jobverlust kaum eingeklagt werden.

Bessere Informationen für Migrant:innen Denn Menschen mit Migrationshintergrund sind von Ausbeutung besonders betroffen.



Foto: rh2010 – stock.adobe.com

Vor allem die Branchen Gastronomie, Bau und Transport sind von Sozialbetrug besonders betroffen.

DREI FRAGEN ZUM THEMA SOZIALBETRUG

Wie schadet Lohn- und Sozialdumping uns allen?

Wenn Arbeitnehmer:innen nicht ihren vollen Lohn bekommen oder nicht richtig angemeldet werden, prellen dubiose Arbeitgeber auch den Sozialstaat. Mit zweifelhaften Auftragsketten werden Sub- und Sub-Subunternehmen einbezogen, die dann häufig insolvent werden. Dann kriegen die betroffenen Arbeitnehmer:innen zwar ihr Geld – aber nicht von Arbeitgeber:innen oder Auftraggeber:innen, sondern vom Insolvenzentgeltsicherungs-Fonds. Damit werden Lohnkosten auf die Allgemeinheit abgeschoben. Das schädigt auch all jene Unternehmen, die sich an die Spielregeln halten, preislich aber nicht mehr mithalten können. Das kann ganze Branchen unter Druck bringen.

Was muss der Gesetzgeber ändern?

Es gäbe zwei einfache, aber sehr wirkungsvolle Maßnahmen: Mit einer echten Erstauftraggeberhaftung würde das Unternehmen an der Spitze der Auftragskette für offene Löhne und Sozialversicherungsbeiträge haften. Wer Arbeitsleistung und Profit erhält, müsste im Ernstfall auch den Lohn zahlen. Das würde den Anreiz massiv erhöhen, auf dubiose Auftragsketten zu verzichten bzw. nur mit seriösen Unternehmen zu kooperieren. Und wir benötigen wieder mehr Kontrollen und höhere Strafen bei Verstößen.

Was kann der Betriebsrat tun?

In erster Linie ist der Gesetzgeber gefordert. Gewerkschaften und Arbeiterkammern werden weiter von jeder künftigen Regierung verlangen, endlich zu handeln, um die erwähnte Erstauftraggeberhaftung und härtere Strafen umzusetzen. Einen gewissen betrieblichen Gestaltungsspielraum gibt es im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung. Gerade hier erleben wir immer wieder auch Unternehmen, die Lohndumping auf Kosten der Beschäftigten betreiben. Das Arbeitsverfassungsgesetz lässt Betriebsvereinbarungen über Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Leiharbeiter:innen zu. Damit können betriebliche Mindeststandards gesetzt werden. Da müssen aber natürlich auch die Arbeitgeber mitspielen und Verantwortung dafür übernehmen, dass in ihren Betrieben beschäftigte Leiharbeiter:innen fair behandelt werden.



zur Person

Ludwig Dvořák ist Jurist und seit 2011 in der Arbeitsrechtsberatung der Arbeiterkammer Wien tätig. Von 2017 bis 2020 war er Rechtsanwaltsanwärter und absolvierte anschließend die Rechtsanwaltsprüfung. Seit Juli 2022 leitet er den Bereich Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz in der AK Wien. Er ist verheiratet und Vater von zwei Kindern.



Digifonds der AK Wien

Erste Hilfe für Online-Meetings

Eine neue Studie zeigt Probleme und gibt Tipps.

Du willst deine Online-Meetings erfolgreicher gestalten? Wichtige Tipps gibt dir die Studie „COME-Cooperative Meetings“ der Universität Wien von Michaela Schaffhauser-Linzatti und Irene Kernthaler-Moser.

Die repräsentative Studie wurde aus Mitteln des Digifonds der AK Wien gefördert und von Universitäts-Betriebsräten und der Gewerkschaft unterstützt. Sie ist im deutschsprachigen Raum die erste ihrer Art, die die größten Problemfelder virtueller Besprechungen beleuchtet und auch gleich Abhilfe schafft. Umsetzbare Lösungen für zentrale Fragestellungen werden mit einer Broschüre und vier praxisnahen Lernvideos vermittelt. Fazit: Online-Meetings sind keine Raketenwissenschaft, einige Dinge solltest du aber beachten, damit du deine Botschaften vermitteln kannst und die Termine für alle gewinnbringend ausfallen.



Foto: freepik

Digital ist – manchmal – besser

■ Online-Besprechungen sind heute ein fixer Bestandteil der Betriebsratsarbeit. Einige Dinge sollten dabei aber beachtet werden.

Online-Besprechungen bringen viele Vorteile. Das gilt auch für die Betriebsratsarbeit, wenngleich das persönliche Gespräch hier nach wie vor einen hohen Stellenwert hat. Einer dieser Vorteile etwa liegt darin, mehr Menschen einbinden zu können. „Ich kann damit auch Kolleg:innen informieren, die nicht vor Ort sind. Durch die technischen Möglichkeiten sind diese Meetings sehr inklusiv“, sagt dazu Fridolin Herkommer, Leiter des Büros für Digitale Agenden der AK Wien. Die Chat-Funktion gibt den Teilnehmer:innen zum Beispiel eine zusätzliche Möglichkeit, sich einzubringen – was Menschen entgegenkommt, die die Sprache nicht so gut beherrschen oder



Foto: Lisi Specht

Fridolin Herkommer, Leiter des Büros für Digitale Agenden der AK Wien



Weiterlesen

Aktuell-Website

Welche Vorteile bieten Online-Meetings für die Betriebsratsarbeit und welche Fallstricke gilt es zu vermeiden?



sich bei persönlichen Treffen nicht gerne zu Wort melden. Damit sich wirklich alle beteiligen, ist das richtige Setting entscheidend. „Das Format, die Gruppengröße, die Zielsetzung und auch die Regeln müssen aufeinander abgestimmt sein“, so Herkommer. Besonders bei größeren Gruppen – wie etwa Betriebsversammlungen – sollten die Regeln außerdem vorab kommuniziert werden. „Damit etabliert man auch eine eigene Kultur für Online-Besprechungen, die ständig weiterentwickelt werden sollte.“

Achtung vor Sozialbetrügern!

Um den Lohn geprellt, bei der Sozialversicherung nicht richtig angemeldet, illegal bar ausbezahlt – der traurige Arbeitsalltag für zu viele Beschäftigte in Österreich.

Sozialbetrug, also Lohn- und Sozialdumping, taucht in vielen Facetten auf. Die Betroffenen bekommen ihr Geld entweder gar nicht, nicht korrekt oder zu spät ausbezahlt. Sie werden ohne ihr Wissen in Sub- oder Scheinunternehmen umgemeldet oder sogar von der Sozialversicherung abgemeldet. Und natürlich der Klassiker: Sie arbeiten in Vollzeit, sind aber nur geringfügig angemeldet. Die Differenz wird illegal und ohne Zuschläge in bar ausbezahlt. Unter dem Strich werden die betroffenen Arbeiter:innen und Angestellten um ihre verdienten Ansprüche betrogen.

Um den eigenen Profit noch höher zu schrauben, ist manchen Unternehmen jedes Mittel recht – und das auf Kosten ihrer Beschäftigten und der Allgemeinheit. Durch die unterschlagenen Sozialversicherungsbeiträge gehen dem Sozialstaat mehrere hundert Millionen Euro pro Jahr verloren. Das Finanzministerium beziffert allein den Schaden durch Scheinunternehmen, die ihre Arbeitskräfte bei der Österreichischen Gesund-

heitskasse nicht anmelden, auf rund 800 Millionen Euro pro Jahr.

Durch Lohn- und Sozialdumping können die betrügerischen Firmen ihre Produkte und Leistungen zu billigeren Preisen anbieten. Im Konkurrenzkampf in der Branche verschaffen sich die Betrüger somit einen Wettbewerbsvorteil gegenüber jenen Unternehmen, die sich an die Gesetze halten. Geschädigt sind demnach nicht nur die betroffenen Arbeiter:innen und Angestellten, sondern ebenso die redlichen Unternehmen in der Branche.



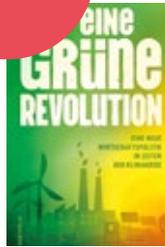
Von Oliver Piller

Politische Diskussionen über Einsparungen und Kürzungen im Sozialstaat gehen vor diesem Hintergrund an der Realität vorbei. Vielmehr muss der Staat deutlich stärker gegen die unlauteren Machenschaften einiger Unternehmen vorgehen. Somit kann der Sozialstaat gesetzeskonform finanziert, die Beschäftigten korrekt entlohnt und ein fairer Wettbewerb in der Branche gesichert werden. Dafür kämpft auch die Arbeiterkammer – mit Nachdruck.



Sozialbetrug geht auf Kosten der Beschäftigten und der Allgemeinheit.

WANDEL, JETZT!



■ Buchtipp: Michael Soder über die Notwendigkeit einer nachhaltigen Wirtschaftswende.

Die Klimakrise nicht nur als Damoklesschwert, sondern auch als Chance: Der Sozioökonom Michael Soder reflektiert, warum eine radikale Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik unumgänglich ist und wie ein Strukturwandel an der Schnittstelle von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt doch noch gelingen könnte, um ein besseres Leben für alle zu garantieren. Dieser Weg wird kein leichter sein – doch der Autor denkt auch die „Just Transition“ mit, also die Folgen der „grünen Revolution“ für Ungleichheit und Verteilung.

Soder, Michael: Eine grüne Revolution. Eine neue Wirtschaftspolitik in Zeiten der Klimakrise. ÖGB Verlag, Wien 2024, 296 Seiten, 27,90 Euro.

ISBN: 978-3-99046-679-7

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Grüne Revolution“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 2. Dezember 2024.

3 Fragen an den Autor

Michael Soder, Ökonom in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien, lehrt an der WU sowie am FH Campus Wien.

1 Was ist mit „grüner Revolution“ gemeint? Wir stehen mitten in einer grünen industriellen Revolution. Sie verändert tiefgreifend, wie wir produzieren, arbeiten und konsumieren. Erneuerbare Energien, Kreislaufwirtschaft und andere grüne Technologien treten einen globalen Siegeszug an. Das geht aber nicht von allein und wir müssen den Prozess politisch gestalten.

2 Wie gelingt der Strukturwandel? Umbrüche haben Auswirkungen auf Verteilung und Ungleichheit. Wer hat Zugang zu grünen Technologien und wie verändern sich Arbeitsbedingungen und regionales Einkommen? Das sind Fragen, die wir politisch beantworten müssen, damit der Weg in eine grüne Wirtschaft auch sozial gerecht wird.

3 Was kann ich als Betriebsrät:in tun? Betriebsrät:innen sind im Strukturwandel eine wichtige Schnittstelle zwischen der Umsetzung neuer betrieblicher Prozesse und den Beschäftigten. Die Aufgabe des Betriebsrats gewinnt noch mehr an Bedeutung, z. B. in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Mitbestimmung. Anlaufstelle ist auch das ÖGB-Klimabüro.

Cartoon

■ Philip Taucher



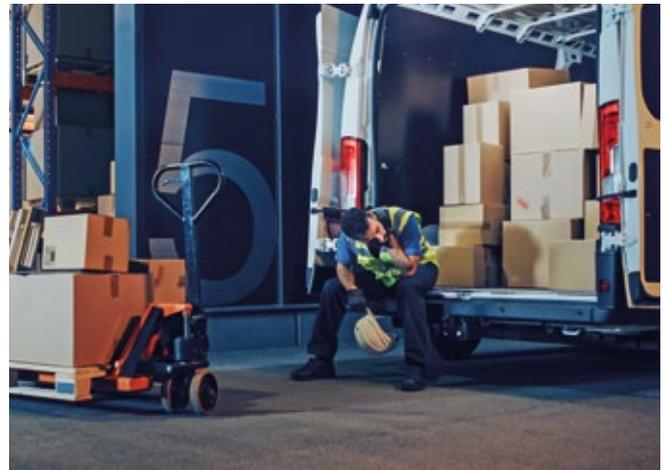
Dranbleiben

■ Veranstaltungstipp

Gig-Economy: Prekäre Bedingungen

Unter Gig Economy versteht man jenen Teil des Arbeitsmarktes, bei dem befristete Aufträge flexibel und kurzfristig an Arbeitssuchende, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden. Eine Onlineplattform vermittelt dabei zwischen Auftraggebern und Auftragnehmer:innen. In der Essenzustellung oder der Paketlogistik dominieren (Schein-)Selbständigkeit und befristete Beschäftigungen via Subunternehmen oder Leiharbeit. Der Workshop „Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy“ legt seinen Schwerpunkt auf migrantische Beschäftigte in der Paketlogistik und beleuchtet etwa Verletzungen der gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Arbeitszeit und Entlohnung. Aber auch das EU-Lieferkettengesetz oder die Plattformarbeitsrichtlinie werden diskutiert – mit großem Mehrwert für dich als Betriebsratsmitglied!

Der Workshop wird von Anita Heindlmaier und Marvin Tauchner vom Institut für Soziologie der Universität Wien geleitet und findet im Rahmen von „University Meets Indus-



try“ statt. Die Veranstaltungsreihe will Unternehmen und Organisationen dazu anregen, „lebensbegleitendes Lernen in ihre Unternehmenskultur zu integrieren, in den Dialog mit der Universität zu treten und sich über aktuelle Fragen aus Wissenschaft und Praxis auszutauschen.“ Sei dabei!



Wann und wo:

27. November 2024

13.00–17.00 Uhr

FAKTory

Universitätsstraße 9, 1010 Wien

Mehr Infos und Anmeldung



Historie

Wien ohne Semmerl und Laberl

Der Bäckerstreik des Jahres 1907 dauerte beinahe vier Wochen und sorgte für Entrüstung.

Von Sabine Lichtenberger

Ursache des Bäckerstreiks ab März 1907 waren Verhandlungen über Lohn- und Arbeitszeitfragen und Verbesserungen des Schutzes vor Berufskrankheiten sowie der Kampf gegen Kost und Logis. Die Folge: Kaisersemmerl, Schusterlaberl und andere beliebte Produkte wurden schnell zur Mangelware, stattdessen produzierten die Bäckereien aufgrund

des Personalmangels sogenanntes „Streikgebäck“ oder „Streikbrot“. Für die Erzeugung wurden Familienmitglieder, Hilfsarbeiter:innen und Lehrlinge herangezogen. Die Ergebnisse waren geschmacklos und übersteuert. Entsprechend groß fiel der Unmut der Konsument:innen aus und das Streikgebäck wurde auch von vielen Gast- und Kaffee-



Historische Produktion von sogenanntem „Streikgebäck“

häusern zurückgewiesen. Die Anlieferung von Brot aus der Umgebung brachte keine Besserung. Der Streik endete mit einem neuen Kollektivvertrag am 7. April 1907 – nicht ganz zur Zufriedenheit der Bäcker:innen. Die Arbeitszeit betrug weiter

zehn Stunden bei einer Bäckereianwesenheit von höchstens zwölf Stunden, doch sollte die Sonntagsruhe streng eingehalten werden. Und auch die Pausenregelung ließ Luft nach oben. Fazit: „Es war vor allem ein Kampf für die Zukunft.“

Credi: ÖNB/Anno/Illustrierte Kronen-Zeitung, 4. März 1907, S. 5

RATGEBER

Lebensnah, verständlich geschrieben
und mit vielen praktischen Beispielen!
Alle aktuellen AK Publikationen stehen
zum Download für dich bereit.

arbeiterkammer.at/service/ratgeber



HOMEOFFICE

ANTWORTEN AUF WICHTIGE FRAGEN
ZU ARBEIT UND ARBEITSTAG ZU HAUSE
SEIT MAI 2021

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ANLEITUNG ZUM STEUER SPAREN

SCHRITT FÜR SCHRITT DURCH DIE
ARBEITNEHMERVEREINBARUNG JÄHRLICH 2022

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

STEUERTIPPS FÜR ELTERN

FÜR ELTERN MIT EINER ARBEITNEHMERINEN-
VEREINBARUNG STEUERSPAREN

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

BETRIEBS- KOSTEN

NEHME DICH BEI DEINER
MULTIWOHNUNG

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

MIET- WOHNUNGEN

ALLES WISSENSWÜRDIGE –
VOM VERTRAG BIS ZU DEN KOSTEN

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

KONSUMENTEN- RECHTE

WICHTIGE TIPPS
BEI DER KAUF

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

PFLEGE- FREISTELLUNG

... UND ANDERE DIENSTLEISTUNGEN
VON BEHÖRDEN, KLINIKEN & CO.

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ARBEITSZEIT RUHEZEIT

WIE LANGE SIE ARBEITEN MÜSSEN UND
WANN SIE IN DIE MEIHPERZEIT ZULETZEN

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ARBEITSRECHT GRIFFBEREIT

WICHTIGE BESTIMMUNGEN AUS
DEM ARBEIT- UND BÜRORECHT

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ARBEITS- VERHÄLTNISSE BEENDEN

WICHTIGE INFORMATIONEN ZU LÖSUNG
ALLES FÜR FRAGEN, KONTAKT & CO.

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ELTERN- KARENZ

SIEHE ANSPRUCHE, RECHTE
UND FRAGEN

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

FRAUEN UND PENSIONS- KONTO

WAS SIE SICH JETZT FÜR IHRE
GEZUGELICHEN PENSION TUN KÖNNEN

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

JOB UND PFLEGE IN DER FAMILIE –
ANTWORTEN AUF DIE WICHTIGSTEN FRAGEN

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

ARBEITSLOS

ANTWORTEN AUF DIE WICHTIGSTEN FRAGEN ZU
ARBEITLOSIGKEIT UND NOTFALLHILFE

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

DIE NEUE GENTECHNIK

GENTECHNIK BETRIFFT UNS ALLE:
EINE SCHNELLE ORIENTIERUNG

AK
WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Österreichische Post AG
MZ 022034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien