

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Ein Schutzkonzept hilft Seite 10

IM KRANKENSTAND KONTROLLIERT

Was erlaubt ist
und was nicht Seite 14

WEIBLICHE MITBESTIMMUNG

Zeit als Problemfaktor Seite 16

Dein Fachwissen ist

Aktuell

LERNEN FÜR DEN BETRIEBSRAT

WISSENSERWERB IN DER ARBEITNEHMER:INNENVERTRETUNG

Zahl

1 %

Der Trend geht nach unten: Immer weniger Väter gehen in Elternkarenz. Nach einem Höchststand 2017 sind die Zahlen der letzten Jahre rückläufig. Das zeigt das Wiedereinstiegsmonitoring der AK und weist auf einen weiteren Trend hin: Auch die Dauer wird kürzer. So beteiligten sich zuletzt nur 1 Prozent der Väter mit sechs Monaten oder länger an der Elternauszeit. Diese Zahl bezieht sich auf jene Männer, deren Partnerinnen zuvor überwiegend beschäftigt waren.

Für die Wiedereinstiegschancen von Frauen macht es allerdings einen großen Unterschied, ob der Partner drei Monate Auszeit nimmt oder sich länger beteiligt.

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 Goisauf (in Karenz), Andreas Rauschal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Peter Leinfellner, Sabine Letz, Sabine Lichtenberger, Stefan Mayer, 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.

Lernen, ein Leben lang



Foto: Markus Zahradnik

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

Liebe Leser:innen!

Erfolgreiche Arbeitnehmer:innenvertretung benötigt viele unterschiedliche Kompetenzen. Wissenserwerb und Weiterbildung sind für Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen daher zentral.

Je besser man sich auskennt, desto erfolgreicher kann man arbeiten.“ Johannes Wölflingseder weiß, wovon er spricht: Der 44-Jährige hat eine intensive Aus- und Weiterbildungskarriere für die Betriebsratsarbeit hinter sich – und lernt permanent weiter. Der heutige Betriebsratsvorsitzende im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien hat in Spitzenzeiten bis zu zehn Weiterbildungen pro Jahr absolviert. In diesem Heft erzählt er, warum man es ihm nachmachen sollte.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kennt viele Formen, meistens betrifft sie Frauen: Mehr als jede vierte Arbeitnehmerin hat damit bereits Erfahrung gemacht. Wir haben uns angesehen, was ein gutes Schutzkonzept dagegen unternehmen kann – und wie es aussehen sollte.

Darf der Arbeitgeber Beschäftigte in ihrer Wohnung kontrollieren, wenn sie krankgemeldet sind? Nein, das darf er nicht. Trotzdem kommt es mitunter zu Versuchen – die genauso unterbunden werden müssen wie die Behinderung von Betriebsratsarbeit selbst, Stichwort „Union Busting“. Auch darüber informiert diese Ausgabe – in der wir außerdem der Frage nachgehen, warum Frauen im Betriebsrat und in politischen Rollen unterrepräsentiert sind. Spoiler: Der Faktor Zeit spielt eine große Rolle.

Gute Lektüre wünscht
Euer Aktuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Bildungshunger im Betriebsrat

Seite 4



illu: Fielhauer

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Seite 10



Foto: brizmaker – stock.adobe.com

„Hausbesuch“ im Krankenstand

Seite 14

4	Titelstory	
	Erfolgsrezept Weiterbildung	4
	Kommentar: Schöpft euer Potenzial aus!	7
8	Weitblick	
	Der AK Wohlstandsbericht 2024	8
	Umfrage: Väter im Fokus	9
	Sexuelle Belästigung in der Arbeit stoppen	10
12	Recht klar	
	Weihnachtsurlaub: O du schöne Bescherung!	12
	„Hausbesuch“ im Krankenstand: Betreten verboten	14
16	Mitbestimmen	
	Politische Teilhabe: Unterrepräsentierte Frauen	16
	Wenn Betriebsratsarbeit verhindert wird	18
	Drei Fragen zum Thema Union Busting	19
20	Dranbleiben	
	WC-Pause: Arbeit oder Freizeit?	20
	Glosse: Wer bescherte das Weihnachtsgeld?	21
	Buchtipps: „Arbeitsrecht“	22
	Cartoon	22
	Historie: Relikte aus dem Mittelalter	23
	Veranstaltungstipp	23
	Impressum	2

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



Bildungshunger für die Vielen

„Je besser man sich auskennt, desto erfolgreicher kann man arbeiten.“ Weiterbildung ist alles – Arbeitnehmer:innenvertreter Johannes Wölflingseder erzählt.

Text: Andreas Rauschal | Fotos: Markus Zahradnik

ERFOLGSREZEPT WEITERBILDUNG

Bildung ist die mächtigste Waffe, um die Welt zu verändern.“ Was Nelson Mandela einmal formulierte, gilt auch für die Betriebsratsarbeit. Denn im täglichen Einsatz für die Vielen werden unterschiedliche Fähigkeiten benötigt. Fundiertes Fachwissen ist nur eine der zentralen Grundvoraussetzungen. Auch Kommunikation, soziale Kompetenz und politische Bildung sind wichtig, wenn es darum geht, sich im Interesse der Arbeitnehmer:innen durchzusetzen.

Johannes Wölflingseder, Anästhesiepfleger und Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien, bestätigt das bei einem Treffen in der Bibliothek der Wiener Arbeiterkammer, einem wesentlichen Bildungsort mit Schwerpunkt Sozialwissenschaften: „Eine fundierte Aus- und Weiterbildung ist für die Betriebsratsarbeit zweifelsohne entscheidend. Denn: Je besser man sich auskennt, desto erfolgreicher kann man arbeiten.“

Im Wissensuniversum

In Spitzenzeiten hat der 44-Jährige bis zu zehn Weiterbildungen pro Jahr absolviert. Den Anfang hat die Wiener Gewerkschaftsschule gemacht. Durch die erste Begegnung mit dem Bildungsangebot des VÖGB (Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung) – dessen Mitglieder neben der Wiener Arbeiterkammer auch Gewerkschaften und ÖGB sind – öffnete sich ihm im Jahr 2018 ein ganzes Wissensuniversum.

Darin erstrahlen die unterschiedlichsten Galaxien: Einerseits das Angebot von gut 200 Seminaren jährlich. Andererseits spezialisierte Lehrgänge auf Vollzeitbasis wie die dreimonatige Wiener Betriebsrät:innen-Akademie (BRAK) sowie die Sozialakademie (SOZAK), die mit zehn Monaten und Teilnehmenden aus ganz Österreich die umfassendste Ausbildung aus dem Programm darstellt – und auch ein vierwöchiges Europapraktikum inkludiert. Dazu kommen Angebote für Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat (IFAM) oder die Referent:innen-

Titelstory

Akademie (REFAK) für Trainer:innen, Referent:innen oder Vortragende in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung – sowie der Frauenpolitische Lehrgang.

Ein buntes Potpourri

Dina Affenzeller-Greif leitet die Abteilung Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter:innen der AK Wien. Was zeichnet das Bildungsangebot für sie an erster Stelle aus? „Ganz klar die Vielfalt. Wir bieten alles von schnellen Onlineformaten, die ein bis zwei Stunden dauern, bis hin zu mehrmonatigen Lehrgängen – und dazwischen ein buntes Potpourri an Seminaren.“

Dass sich die (Arbeits-)Welt im Umbruch befindet, ist auch aus dem Programmangebot abzulesen. Affenzeller-Greif: „Eine merkbare Weiterentwicklung gibt es natürlich im Bereich Digitalisierung und Künstliche Intelligenz. Das zweite große Feld ist die sozialökologische Transformation, also der nachhaltige Umbau der Wirtschaft. Hier bestehen große Herausforderungen für die Betriebe und die



„Wir bieten alles von schnellen Onlineformaten bis zu mehrmonatigen Lehrgängen – und ein buntes Potpourri an Seminaren.“

Dina Affenzeller-Greif, Leiterin der Abteilung Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter:innen, AK Wien

Arbeitnehmer:innenvertretung, die mit diesem Wandel umgehen können muss.“

Diskurs auf Augenhöhe

Auch Affenzeller-Greif betont die Notwendigkeit einer Ausbildung mit Hunger auf mehr – schließlich lernt man ein Leben lang: „Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen müssen nicht nur den Geschäftsleitungen gegenüber handlungsfähig sein, sie müssen auch die Rechte der Arbeitnehmer:innen in ihrem Betrieb möglichst umfassend umsetzen. Ein Diskurs auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung ist dabei besonders wichtig.“

Welchen Schwerpunkt hat Johannes Wölflingseder eigentlich in seiner Ausbildungskarriere gelegt? „An erster Stelle stand für mich immer das Praxiswissen: Was ist im Arbeitsrecht zu beachten? Wie gehe ich vor, wenn ich ein Protokoll schreiben muss?“ Aber: Großen Mehrwert ohne direkten Einfluss auf die Betriebsratsarbeit hätte ihm auch das kulturelle und zeitgeschichtliche Angebot gebracht.

Bewegender Moment

Tief beeindruckt war Wölflingseder nach einem Abendtermin im Rahmen der SOZAK, bei dem der österreichische Schriftsteller Erich Hackl seinen Roman „Am Seil“ präsentierte. Darin geht es um die Rettung der Wiener Jüdin Lucia Heilman und ihrer Mutter Regina Steinig vor dem Holocaust. „Lucia Heilman war damals anwesend und wir konnten uns mit ihr unterhalten. Das war ein bewegender Moment – diese Einblicke hätte ich sonst niemals bekommen.“

Als Absolvent weiß Wölflingseder um die Vorzüge der Sozialakademie Bescheid, kennt aber auch ihre Herausforderungen. „Die Ausbildung

NIEDERSCHWELLIGES BILDUNGSPROGRAMM

Mit rund 200 Seminaren jährlich stellen AK und VÖGB ein breites und niederschwelliges Bildungsprogramm: Interessierte Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen können sich direkt online anmelden. Die Website des VÖGB informiert über alle Termine und bietet Skripten und Broschüren zum Download an. Hast du gewusst, dass die Teilnehmer:innen der Intensivlehrgänge BRAK und SOZAK von den Gewerkschaften vorgeschlagen und durch die Arbeiterkammern nominiert werden? Für alles Wissenswerte und mehr scanne hier:



Auch die Gewerkschaften selbst schulen Arbeitnehmervertreter:innen. Für Informationen über Grundausbildungen und Zusatzangebote wende dich direkt an deine Gewerkschaft!

ist zeitintensiv und die Materie oft komplex. Als Anästhesiepfleger bin ich es außerdem gewohnt, im OP-Raum herumzugehen, daher war das lange Sitzen für mich nicht ganz einfach.“ Doch es hat sich gelohnt. „Wie viel ich dabei gelernt habe, wurde mir so richtig bewusst, als wir mit den Ordenskrankenhäusern in Wien in einen Warnstreik gegangen sind. Der enorme Druck in dieser Situation hätte mich ohne SOZAK-Erfahrung überfordert.“

Gepflegte Freundschaften

Beim Reden kommen die Leute zusammen – in der Ausbildung auch: Stichwort Netzwerken. Wölflingseder: „Ich zehre noch heute von meinen Kontakten aus Gewerkschaftsschule und SOZAK. Es ist immer interessant, wenn man aus seiner Bubble gerissen wird und bei Kolleg:innen aus ganz anderen Berei-



„Eine fundierte Aus- und Weiterbildung ist für die Betriebsratsarbeit zweifelsohne entscheidend.“

Johannes Wölflingseder, Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien

chen sieht, dass die Probleme überall ähnlich sind. Der Austausch mit den unterschiedlichen Berufsgruppen war besonders bereichernd.“

Welchen Rat hat Dina Affenzeller-Greif für Kolleg:innen, die sich in der Arbeitnehmer:innenvertretung engagieren wollen, aber nicht wissen, ob sie die Kraft und die Zeit dafür haben, auch in Hinsicht auf Aus- und Weiterbildung? „Ich empfehle das Gespräch mit den betreuenden Sekretär:innen der Gewerkschaften, die gute Ratgeber:innen sein können und eine wichtige Schnittstellenfunktion haben.“

Wölflingseder: „Das Arbeitsverfassungsgesetz ermöglicht Betriebsrät:innen die Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke. Ganz konkret würde ich raten, Ausbildungsmöglichkeiten früh wahrzunehmen, da die Sache mit den zeitlichen Ressourcen mit zunehmender Verantwortung nicht besser wird.“ Und man merkt: Dieser Mann spricht aus Erfahrung. □

KOMMENTAR



Foto: Lisi Specht

Schöpft euer Potenzial aus!

Von Sabine Letz

Keine Frage: Weiterbildung ist für Betriebsrät:innen der Schlüssel zu einer erfolgreichen Interessenvertretung. In einer Welt, die sich stetig verändert und uns laufend mit neuen technischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten konfrontiert, ist es wichtiger denn je, dass Betriebsrät:innen gut ausgebildet, selbstbewusst und auf dem neuesten Stand sind.

Durch gezielte Bildungsangebote in Form von Lehrgängen, Seminaren und Online-Formaten stärken wir nicht nur das Wissen, sondern auch das Selbstvertrauen und unsere Fähigkeit, effektiv und nachdrücklich für die Belegschaft eintreten zu können.

Neuerungen verstehen

Weiterbildung hilft ganz entscheidend dabei, gesetzliche Neuerungen zu verstehen, neue Handlungsspielräume zu erkennen und auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung zu agieren. Sie befähigt uns, strategisch zu denken, Konflikte konstruktiv zu lösen und Arbeitsbedingungen aktiv zu gestalten. Jeder investierte Moment in unsere Bildung ist ein Schritt hin zu einer stärkeren und kompetenteren Arbeitnehmer:innenvertretung.

Ich kann alle Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen daher nur einladen und motivieren: Nutzt diese Chance, euch weiterzubilden und euer Potenzial voll auszuschöpfen – zum Wohl aller Kolleginnen und Kollegen sowie für eine gerechte, nachhaltige Arbeitswelt.

Zur Person

Sabine Letz, seit 2003 Geschäftsführerin des VÖGB und Leiterin des ÖGB-Referats für Bildung, Freizeit, Kultur. Nach dem Studium der Pädagogik und Publizistik seit 30 Jahren in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tätig.

AK Wohlstandsbericht: Vier Schritte rückwärts

- Eine neue Erhebung zeigt: Um Österreichs Entwicklung ist es nicht gut bestellt. Gründe dafür sind die Folgen von Pandemie, Teuerung und Wirtschaftsabschwung.

Von Andreas Rauschal

Zahlreiche Krisen lasten auf der Entwicklung des Wohlstands in Österreich – mit spürbaren Auswirkungen auf die Vielen. Das zeigt nicht nur der Kontostand, das zeigt auch der AK Wohlstandsbericht mit einem Negativ-Hattrick: 2024 ist bereits das dritte Jahr in Folge, in dem sich Österreich nicht aus der Abwärtsspirale befreien kann. Vielen Menschen fehlt zunehmend das Geld, doch es gibt große Unterschiede: „Wir können vor allem im Verteilungsbereich Ungleichheiten sehen“, so AK-Chefökonom Markus Marterbauer.

Fünf zentrale Ziele

Was ist Wohlstand? Was befördert, was verhindert ihn? Die Arbeiterkammer hat fünf zentrale Ziele einer wohlstandsorientierten Wirtschaftspolitik definiert, um Verbesserungen und Verschlechterungen aufzeigen zu können: Gerecht verteilter materieller Wohlstand, Vollbeschäftigung und gute Arbeit, hohe Lebensqualität, intakte Umwelt sowie gesamtstaatliche Stabilität. Die Erhebung für das Jahr 2024 ist ernüchternd: Ein Schritt vorwärts, vier Schritte zurück. Denn Verbesserungen wurden diesmal nur beim Ziel intakte Umwelt erreicht. Verantwortlich dafür sind positive Entwicklungen im Bereich Klimaschutz, etwa durch die Reduktion der Feinstaubbelastung und Verbesserungen im öffentlichen Verkehr.

Vermögenskonzentration und Gender-Pay-Gap hingegen setzen der Vertei-



Foto: marog-pixcells – stock.adobe.com (bearbeitet)



Der AK Wohlstandsbericht
2024 im Internet



lungsgerechtigkeit zu. Multiple Krisen belasten den Arbeitsmarkt. Die Lebensqualität wird durch steigende Kosten beeinträchtigt – und Entwicklungen bei der Produktivität sowie mangelnde demokratische Teilhabe nagen an der gesamtstaatlichen Stabilität.

Der Betriebsrat hilft

Direkt angesprochen wird im Wohlstandsbericht aber auch der Betriebsrat – dessen Rechte gestärkt und ausgebaut werden müssen. Denn: Mitbestimmung im Berufsleben führt nachweislich nicht nur zu besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen. Sie hat darüber hinaus auch positive Effekte auf das gesellschaftliche Miteinander, indem sie die demokratische Teilhabe stärkt. Nicht zuletzt in Zeiten, in denen immer mehr Arbeitnehmer:innen keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Für sie sind Betriebsrats- oder AK-Wahl oft die einzige Möglichkeit, ihre Stimme in Österreich abzugeben. □

VÄTER IM FOKUS

In der heutigen Arbeitswelt spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine entscheidende Rolle. Wir haben fünf Belegschaftsvertreter:innen gefragt, wie ihre Betriebe mit Papamonat, Väterkarenz und Elternteilzeit umgehen.

Von Bruno Stern



„Das Problem bei der Inanspruchnahme von Papamonat und Elternteilzeit liegt in der Einkommensschere zwischen Mann und Frau. Da Besserverdiener mehr zum Familienbudget beitragen können, werden diese Werkzeuge bei uns im Arbeiter-Bereich leider kaum genutzt.“

Christian Hackl

Josef Manner & Comp. AG

Foto: Lisi Specht



„Der Papamonat findet bei den jüngeren Kollegen immer mehr Anklang. Leider gilt dies nicht für die Väterkarenz, die zwar genutzt wird, aber viel mehr Potential hätte. Oft wird versucht, alte Rollen aufzubrechen – leider nur mit mäßigem Erfolg.“

Christine Goak

Wiener Netze

Foto: Harald Klemm



„Erfreulicherweise steigen im AKH die Beratungen der werdenden Väter im Hinblick auf Väterkarenz und Papamonat. Die Zeit der ‚väterlichen Exoten‘ ist vorbei. Wir arbeiten stetig daran, Gleichstellung zu forcieren und Vereinbarkeit möglich zu machen.“

Nicole Thür

AKH Wien

Foto: Foto Schuster



„Der waff unterstützt Väter in vollem Umfang bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, Väterkarenz und Papamonat. Diese Angebote werden aktiv gefördert und von der Geschäftsführung voll akzeptiert.“

Peter Schober

waff

Foto: Peter Schober



„Wir haben einen relativ niederschweligen Ablauf von der Beratung bis zum Antrag von Papamonat und Elternteilzeit. Die Akzeptanz, dass sich auch Väter der Kinderbetreuung widmen, ist nun endlich angekommen.“

Jelena Bostan

Volkshilfe Wien

Foto: John Kúćúkeay

Sexuelle Belästigung in der Arbeit stoppen

- 736.613 betroffene Frauen sind zu viel. Wie Betriebsrät:innen mit Bewusstseinsbildung und Beschwerdeprozessen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen können – auch präventiv.

Von Delna Antia-Tatić

Ja, es geht um „Po-Grapschen“. Aber nicht nur. Es geht auch um anzügliche „Witze“, taxierende Blicke oder jede Art von unerwünschtem Körperkontakt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kennt viele Formen – meistens betrifft sie Frauen. Mehr als jede vierte Frau hat damit bereits Erfahrung in der Arbeit gemacht. Das zeigt eine Erhebung der Statistik Austria von 2022.

In Zahlen sind das 736.613 Betroffene – und da stellt sich die Frage: Was wird dagegen getan? Denn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Österreich verboten. Sie ist eine Form von Gewalt und gilt als Menschenrechtsverletzung. Gleich zwei Gesetzestexte befassen

sich mit sexueller Belästigung: Das Strafrecht definiert sie als „geschlechtliche Handlung“, die die Würde verletzt. Das Gleichbehandlungsgesetz erkennt in ihr eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – und stellt zudem Arbeitgeber in die Fürsorgepflicht. Unternehmen haben dafür zu sorgen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz nicht gefährdet werden. Kommt es trotzdem dazu, müssen sie für „angemessene Abhilfe“ sorgen. Wenn nicht reagiert wird, fällt das unter „schuldhafte“ Unterlassung.

Leitfaden aus der Gastronomie

Doch oft fehlt es an Wissen, nicht unbedingt am Willen. Die Verantwortung liegt klar auf Arbeitgeberseite. Trotzdem können Betriebsräte viel beitragen, gerade wenn im Unternehmen Gleichstellungsbeauftragte fehlen. Sie können ein Schutzkonzept einfordern – für den Fall der Fälle und zur Prävention.

Eine gute Orientierung gibt der Leitfaden für Gastronom:innen. Erstmals wurde auf Initiative der Wirtschaftskammer Wien, der Arbeiterkammer Wien und der Gewerkschaft vida ein Schutzkonzept für die Branche erarbeitet. Denn sexuelle Belästigung gehört in der Gastro – leider – zum Arbeitsalltag. Eine Befragung zeigte: 79 Prozent der Frauen und 54 Prozent der Männer haben bereits sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet. Der Leitfaden soll hier präventiv entgegenwirken. Aber er kann auch abseits der „Gastro“ wichtige Orientierung geben. □

Erklärt: SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Der Gesetzgeber ist recht klar: Sexuelle Belästigung ist u.a., was als solche empfunden wird und für die betroffene Person unerwünscht ist. Sie ist häufig ein Ausdruck der Machtverhältnisse und betrifft vorwiegend Frauen. Gesetzliche Sanktionen sind wichtig, aber sie greifen oft erst, wenn es bereits zu spät ist: Wenn die Betroffenen ihren Arbeitsplatz bereits verloren oder freiwillig aufgegeben haben. Verhindert wird das am ehesten dort, wo das Problem entsteht – am Arbeitsplatz.

SO GEHT SCHUTZKONZEPT!

Fordere als Betriebsratsmitglied von deinem Arbeitgeber ein, die folgenden Punkte umzusetzen und darüber etwa eine Betriebsvereinbarung zu schließen.

Verstehen: Welches Verhalten gilt als sexuelle Belästigung?

Alle Beschäftigten sind informiert, was das Gesetz unter sexueller Belästigung und Fürsorgepflicht versteht.

Typische Beispiele von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen sind: Versenden von Nachrichten mit sexuellen Inhalten, anzügliche Kommentare über ihre Figur, unerwünschte Berührungen oder exhibitionistische Handlungen. Das Versprechen von Karriereverbesserungen bei sexuellem Entgegenkommen oder die Androhung von beruflichen Nachteilen, wenn sie sich verweigern.

Nachfragen: Wie geht es den Mitarbeiter:innen damit?

Um herauszufinden, wie es Beschäftigten mit dem Thema geht, empfiehlt sich zum Beispiel ein anonymer Online-Fragebogen.

Beschwerdeprozess: Welche Schritte braucht es?

- 1. Entgegennahme:** Alle Mitarbeiter:innen sind informiert, dass es einen Beschwerdeprozess gibt. Ein Meldeformular steht zur Verfügung.
- 2. Bearbeitung:** Es werden Beschwerdebeauftragte ernannt und ausgebildet. Jeder Meldung wird nachgegangen und erste Abhilfe geschaffen. Etwa durch

räumliche Trennung von Opfer und Täter:in während der Arbeitszeit. Achtung: Nicht zum Nachteil des Opfers. Es wird kontrolliert, ob die Abhilfemaßnahmen effektiv waren.

- 3. Lösung:** Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen empfiehlt sich. Erfolgreich wurde einer Meldung dann nachgegangen, wenn die betroffene Person und auch andere Mitarbeiter:innen vor weiteren Übergriffen geschützt sind.

Code of Conduct: Wie verhalten wir uns?

Ein Verhaltenskodex wird von Mitarbeiter:innen selbst erarbeitet. Das gibt Orientierung im Arbeitsalltag und stärkt die Unternehmenskultur. Hänge ihn sichtbar für alle auf.

Arbeitsvertrag: Verbot von sexueller Belästigung!

Eine Selbstverpflichtung ist Teil des Arbeitsvertrags. Zum Beispiel: „Mir ist bekannt, dass sexuelle Belästigung gesetzlich verboten ist und ich mit Maßnahmen bis hin zur Entlassung und Strafanzeige rechnen muss, sollte ich mich dieser schuldig machen. Informationen, die definieren, was unter sexueller Belästigung und der gesetzlichen Fürsorgepflicht zu verstehen ist, wurden mir zugänglich gemacht.“



Weihnachtsurlaub: O du schöne Bescherung!

■ Wer darf Urlaub nehmen, wer muss die Stellung halten? Welche Rechte und Pflichten beim Weihnachtsurlaub gelten, erklärt ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Michael Trinko.

Von Peter Leinfellner

Wenn die Feiertage vor der Tür stehen, wollen hunderte-tausende Beschäftigte in die wohlverdiente Pause starten. Doch der Urlaub zwischen den Jahren sorgt nicht selten für Zwist. Kolleg:innen mit Kindern scheinen bevorzugt zu werden, während andere die Stellung halten müssen. Ein Betriebsurlaub hingegen kostet unnötige Urlaubstage, und wenn die Führungskraft zu Weihnachten noch eine E-Mail schickt, dann ist die Bescherung schon gelaufen. Kein Wunder, dass rund um das Thema Weihnachtsurlaub viele Fragen im Be-

triebsrat aufschlagen. AKtuell hat bei ÖGB-Arbeitsrechtsexperten Michael Trinko nachgefragt, was rechtens ist und was nicht.

AKtuell: Grundsätzlich steht Beschäftigten für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von mindestens fünf Wochen zu. Kann ich auf Urlaub gehen, wann ich will?

Michael Trinko: Nein, das kann ich nicht. Urlaub muss immer zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber vereinbart werden. Also wenn ich mir über die Weihnachtsfeiertage und Sil-

vester eine Auszeit nehmen will, müssen beide Seiten zustimmen. Natürlich ist es auch immer ratsam, sich mit den Kolleg:innen abzusprechen, damit gerade bei heißbegehrten Terminen gute Lösungen gefunden werden.

AKtuell: In vielen Firmen gibt es auch den sogenannten Betriebsurlaub. Welche Regelungen gelten hier?

Michael Trinko: Unter Betriebsurlaub versteht man in der Praxis die (zumindest teilweise) Schließung eines Betriebes. Während dieser Zeit hat die gesamte Belegschaft (oder zumindest ein Teil davon) Urlaub. Beispiel: Ein Unternehmen vereinbart mit den Beschäftigten, dass der Betrieb in den Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen bleibt und die Arbeitnehmer:innen ihren Urlaub konsumieren. Hier spricht man von Betriebsurlaub. Wichtig ist: Die Firma kann die Schließung nicht im Alleingang ausrufen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen müssen dem Zeitpunkt und der Dauer des Betriebsurlaubs zustimmen. Grundsätzlich ist es auch zulässig, den Betriebsurlaub im Voraus zu vereinbaren – also Dauer und Zeitpunkt des Betriebsurlaubs bereits im Arbeitsvertrag festzulegen. Es muss aber ein ausreichender Teil des gesamten Urlaubs zur freien Gestaltung der Arbeitnehmer:innen verbleiben. Bei Fragen zum Betriebsurlaub ist natürlich auch der Betriebsrat eine sehr gute Anlaufstelle.

ARBEITEN AM HEILIGEN ABEND

Der 24. und der 31. Dezember sind keine gesetzlichen Feiertage. Bei beiden Tagen handelt es sich um ganz normale Werkstage. Viele Kollektivverträge legen jedoch einen früheren Dienstschluss unter Fortzahlung des Entgelts fest oder lassen beide Tage überhaupt arbeitsfrei ruhen. Der 25. und der 26. Dezember dagegen sind gesetzliche Feiertage, an denen Beschäftigte nicht zur Arbeit müssen, jedoch ihren Anspruch auf Entgelt behalten. Sollten sie aber an einem Feiertag arbeiten, so haben sie darüber hinaus Anspruch auf ein „Feiertagsarbeitsentgelt“.



Foto: undrey – stock.adobe.com

Aktuell: Viele Arbeitnehmer:innen beschäftigt die Kinderbetreuung während der Weihnachtsferien. Können Elternteile auf freie Tage über Weihnachten und Silvester bestehen?

Michael Trinko: Nein, das können sie nicht. Arbeitnehmer:innen mit Kindern haben keinen Vorrang auf Urlaub in den Ferien. Grundsätzlich



„Es ist immer ratsam, sich mit den Kolleg:innen abzusprechen, damit gerade bei heißbegehrten Terminen gute Lösungen gefunden werden.“

Michael Trinko, ÖGB-Arbeitsrechtsexperte

besteht kein Rechtsanspruch darauf, zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr Urlaub nehmen zu können, ob im Sommer oder zwischen Weihnachten und Silvester. Wie gesagt, Urlaub muss immer zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber vereinbart werden. Allerdings unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und auf die Erholungsmöglichkeiten der Beschäftigten. In der Praxis heißt das dann jedoch sehr wohl, dass zum Beispiel in den Schulferien Arbeitnehmer:innen mit schulpflichtigen Kindern gegenüber den Arbeitnehmer:innen, die keine Kinder haben, zu bevorzugen sind. Es ist auf alle Fälle ratsam, sich vorab mit den Arbeitskolleg:innen abzusprechen, damit nicht zu viele Urlaubsanträge für denselben Zeitraum eingereicht werden.

Aktuell: Die Besinnlichkeit geht an den Feiertagen schnell verloren, wenn sich der Arbeitgeber plötzlich meldet. Muss ich auch während meines Urlaubs erreichbar sein?

Michael Trinko: Nein. Man muss nicht abheben, wenn der Arbeitgeber in der Freizeit anruft. Freie Tage und Urlaub sind dazu da, dass wir abschalten und entspannen. Während des

Urlaubs besteht keine Arbeitspflicht und Arbeitnehmer:innen müssen auch nicht ständig erreichbar sein.

Auch wenn ich ein Firmenhandy habe, kann ich es getrost abschalten und ausgeschaltet lassen. Wichtig: Werde ich im Urlaub trotzdem kontaktiert, dann darf dafür kein Urlaub abgezogen werden und die Arbeitsleistung zählt als Arbeitszeit. Generell gilt: Unerreichbarkeit während des Urlaubs ist kein Entlassungsgrund.

Aktuell: Wie können Betriebsrät:innen gut auf Konflikte in Urlaubsfragen reagieren?

Michael Trinko: Eine gute Möglichkeit ist es, über die Grundsätze des Urlaubsverbrauchs eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen. Darin können zum Beispiel Kriterien für die Entscheidung von Vorgesetzten über Urlaubsanträge enthalten sein, welches Verfahren bei der Beantragung von Urlauben zu beachten oder wie die Urlaubsvertretung in den Abteilungen zu organisieren ist. Trotzdem braucht es für die Festlegung des Urlaubszeitpunktes stets eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in. □

Betreten verboten: „Hausbesuch“ im Krankenstand

■ In Deutschland sorgten zuletzt unangekündigte Kontrollbesuche bei erkrankten Tesla-Mitarbeiter:innen für Aufsehen. Was gilt diesbezüglich in Österreich?

Von Stefan Mayer

Das Elon Musk das Arbeitsrecht und Gewerkschaften nicht unbedingt schätzt, ist schon länger bekannt. Und dann wurden im Tesla-Werk Grünheide bei Berlin vom Management „ungewöhnlich hohe Krankenstandszahlen“ festgestellt. Das veranlasste die Unternehmensführung dazu, unangekündigt Hausbesuche durchzuführen, um zu kontrollieren, woran es bei den Mitarbeiter:innen krankt. Die Tesla-Führung sieht darin kein arbeitsrechtliches Problem und verweist auf andere Unternehmen in Deutschland, die ähnlich vorgehen würden.

Das Zuhause ist tabu

Doch wie ist die Lage in Österreich? Dürfen Unternehmen Arbeitnehmer:innen im Krankenstand kontrollieren? „Nein, das wäre ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht, konkret in die Privatsphäre. Das Zuhause der Beschäftigten ist daher für Arbeitgeber absolut tabu und Arbeitnehmer:innen müssen diese nicht hineinlassen“, erklärt Jasmin Haindl, Arbeitsrechtsexpertin der AK Wien.



„Der Arbeitgeber erfährt die Diagnose nicht, sondern nur, dass der:die Arbeitnehmer:in krank ist.“

Wolfgang Panhölzl, Leiter der Abteilung Sozialversicherung, Bundesarbeitskammer

Die Arbeitsunfähigkeit wird durch eine Ärztin oder einen Arzt festgestellt und die entsprechende Diagnose dem Sozialversicherungsträger gemeldet, aber nicht dem Unternehmen: „Das bedeutet, der Arbeitgeber erfährt die Diagnose nicht, sondern nur den Umstand, dass der:die Arbeitneh-

mer:in krank ist“, sagt Wolfgang Panhölzl, Leiter der Abteilung Sozialversicherung der Bundesarbeitskammer. „Die Fäden hat immer die behandelnde ärztliche Fachperson in der Hand, denn nur diese weiß, in welchem Zustand die erkrankte Person ist.“

Was die Sozialversicherung darf

Arbeitnehmer:innen müssen von sich aus keine Gründe angeben, weshalb sie im Krankenstand sind. Sollte jemand länger ausfallen, dann gibt es ohnehin weitere Krankenstandsbestätigungen des ärztlichen Fachpersonals. „Die Krankenstandsbestätigungen werden mit einer bestimmten Dauer versehen. Wenn aufgrund der Schwere der Erkrankung nicht damit zu rechnen ist, dass eine baldige Rückkehr in den Betrieb erfolgt, kann sich eine solche Bestätigung natürlich auch über mehrere Wochen erstrecken“, so Panhölzl.

Kontrollmöglichkeiten von Personen, die sich im Krankenstand befinden, gibt es aber schon, allerdings dürfen die Kontrollen nicht vonseiten der Arbeitgeber:innen erfolgen. Die Sozial-



Foto: Andrey Popov – stock.adobe.com

Foto: Lisi Specht



„Das Zuhause der Beschäftigten ist für Arbeitgeber absolut tabu.“

Jasmin Haindl, AK Wien Arbeitsrechtsexpertin

versicherungsträger hingegen sind gesetzlich dazu beauftragt – und können dabei stichprobenartig vorgehen. „Die Gesundheitskasse hat zusätzlich noch die Möglichkeit, Krankenbesuche durchzuführen, um festzustellen, ob sich die krankgeschriebene Person tatsächlich an die Einschränkungen – wie etwa Bettruhe – hält. Dieses Recht reicht aber nur bis zur Wohnungstür, die Organe der Gesundheitskasse dürfen die Wohnung selbst nicht betreten“, erklärt Panhölzl.

Arbeitgeber dürfen übrigens nicht nur keine Kontrollen durchführen, sondern sie müssen die Gesundheit der Beschäftigten aufgrund der Fürsorgepflicht sogar schützen. Es ist ihnen nicht erlaubt, Dinge zu tun, die der Genesung schaden oder sie hinausögern.

Druck erschwert die Genesung

So ist es etwa nicht gestattet, Druck auf eine kranke Person auszuüben, damit sie möglichst schnell wieder gesund werden soll. Durch beispielsweise häufige Anrufe kann psychischer Stress entstehen, der die Genesung erschwert. Sollten Grenzen durch Arbeitgeber überschritten werden, besteht vonseiten der erkrankten Person die Möglichkeit, den Betriebsrat heranzuziehen, denn dieser kann helfen.

„Der Betriebsrat kann bei Verstößen direkt im Betrieb intervenieren und unterstützen, da die Betriebsrät:innen die innerbetrieblichen Regelungen, Strukturen und die handelnden Personen kennen“, so Arbeitsrechtsexpertin Haindl. Betriebsrät:innen

können direkt mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen und die Grenzen klar aufzeigen. „Zusätzlich kann zur Unterstützung die Rechtsberatung der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer herangezogen werden“, empfiehlt Haindl. □

INFO

Krankenstand Was gilt?

Krankmeldung, Krankenstandsbestätigung und Krankengeld: Sobald Arbeitnehmer:innen krank werden, stellen sich viele Fragen – bis hin zur Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Welche Pflichten haben Arbeitnehmer:innen im Krankenstand und welche Rechte haben sie gegenüber dem Arbeitgeber? Hier erfährst du mehr:





„Je weniger Frauen sich politisch engagieren können, desto mehr werden Frauen allgemein zurückgedrängt.“

Eine Frage der Zeit – und des Geschlechts

■ Frauen sind im Betriebsrat und in politischen Rollen unterrepräsentiert. Warum das keine Frage des Willens ist, sondern die Konsequenz von Zeitarmut, erklärt Eva-Maria Burger, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien.

Von Delna Antia-Tatić

Aktuell: Betriebsratsarbeit ist zeitintensiv und geht oft auf Kosten der Freizeit. Wundert es da, dass Frauen im Gremium unterrepräsentiert sind?

Eva-Maria Burger: Nein, das wundert mich persönlich nicht. Frauen haben ohnehin schon Mehrfachbelastungen. Sie kommen einerseits für ihre eigene Erwerbsarbeit auf, übernehmen aber andererseits auch die unbezahlte Care-Arbeit: Sei es die Kinderbetreuung, die Pflege von älteren Personen oder klassisch das Waschen, Putzen und Kochen daheim. Wer jedoch doppelt und mehrfach belastet ist, kann woanders nur weniger zur Verfügung stehen. Sich in einem Betriebsratsgremium politisch zu engagieren, das benötigt Zeit.

Aktuell: Es gibt nicht nur in Gesamtzahlen weniger Betriebsrätinnen, sondern auch in den Funktionen:

Frauen sind seltener freigestellt oder Vorsitzende. Liegt das auch am Zeitfaktor?

Eva-Maria Burger: Ja, denn Betriebsratsmitglieder starten meist nicht freigestellt, sondern arbeiten sich in den Systemen nach oben. Wenn ich wenig Zeit habe, wie es bei Frauen der Fall ist, habe ich weniger Chancen, mich weiterzuentwickeln. Zeit ist ja ein Äquivalent von vielem: Dass ich mich in Themen einlesen kann, dass ich Netzwerke pflegen, mich mit Kolleg:innen austauschen oder an Fortbildungen teilnehmen kann. Der Zeitfaktor wird verschärft, wenn ich Teilzeit arbeite, weil ich aufgrund von Betreuungspflichten nicht Vollzeit arbeiten kann.

Aktuell: Stichwort Teilzeit: Frauen mit Kindern sind besonders unterrepräsentiert – im Betriebsrat, aber auch sonst in politischen Funktionen. Warum?

Eva-Maria Burger: Weil Frauen größtenteils die Kinderbetreuung und Pflegearbeit übernehmen. Das bedeutet: Sie können am Abend nicht zum After-Work-Treffen bleiben, sie können nach Feierabend nicht noch eine Runde im Betrieb drehen und sie können nicht einfach drei Tage an einer Ausbildungsreise teilnehmen. Zeitarbeit betrifft Frauen deutlich mehr, insbesondere Mütter. Politische Arbeit braucht aber Zeit. Gerade dann, wenn man es „on top“ macht.

Aktuell: Werden Mütter damit mehrfach „bestraft“ – einmal, weil sie mit der Elternschaft oft an Karriere, Gehalt und später Pension einbüßen, aber auch, weil sie sich politisch weniger einbringen können?

Eva-Maria Burger: In unserer Gesellschaft haben wir eine unfaire Verteilung von Care-Arbeit. Zum einen ist der Ausbau der Daseinsvorsorge von staatlicher Seite nicht ausreichend. Dadurch muss die Kinderbetreuung individuell übernommen werden. Genau das Gleiche gilt für die Pflege der Älteren. Die andere Seite ist die partnerschaftliche Ebene: Wir wissen etwa, dass Haushaltsarbeit zu zwei Dritteln von Frauen übernommen wird. Das Resultat: Jeder Mensch hat 24 Stunden am Tag. Manche Mütter scheinen allerdings mehr unterzubringen, vor allem an unbezahlter Arbeit. Sich dann noch Raum für eine politische Rolle zu nehmen,

wird im knappen Zeitbudget schwer. Das heißt, die Möglichkeit für Mütter, betriebsrätlich für die Interessen der Arbeitnehmer:innen, aber auch politisch für die eigenen Überzeugungen einzutreten, sind klar eingeschränkt.

Mehr Stress, mehr Lebenssorgen – viele Frauen fühlen sich überlastet. Ist das auch ein Hindernis für politisches Engagement?

Ja, denn zum Alltagsstress kommt der „Mental-Load“: Geburtstagsgeschenke, Arztbesuche, Schulnoten, Winterschuhe – um all das kümmern sich Frauen „nebenbei“. Es geht daher nicht um die Frage, ob Frauen ein politisches Engagement nichts wert ist, sondern oft um die Grenze zur Selbstausbeutung: Tu ich mir ein politisches Amt zusätzlich an? Der Mental-Load von Frauen ist daher ein Risiko für die Zukunft. Denn je weniger Frauen sich politisch engagieren können, desto mehr werden Frauen allgemein zurückgedrängt.

Welche Konsequenzen hat es, wenn Frauen ausgegrenzt werden?

Eva-Maria Burger: Wenn im Betriebsrat mehr Männer und weniger Personen vertreten sind, die in Teilzeit arbeiten und Betreuungspflichten haben, dann liegen auch diese Themen ferner. Natürlich können andere auch darauf achten. Aber sinnvoller ist es, die Menschen miteinzubeziehen, die die Hürden der Vereinbarkeit kennen. Vor diesem Erfahrungshorizont können

sie auch jene Arbeitnehmer:innen besser vertreten, die ebenfalls Kinder und Job unter einen Hut bringen müssen.

Aktuell: Was können Betriebsratskörperschaften tun, um Frauen zu gewinnen?

Eva-Maria Burger: Zunächst sollten sie sich bewusst machen, warum ein vielfältiges Gremium wichtig ist – und ihre Arbeit besser macht. Dann lohnt es, sich selbst zu hinterfragen: Für wen ist es überhaupt möglich, in unser Gremium zu kommen? Wann finden unsere Sitzungen statt? Am Wochenende oder nach 17 Uhr, weil das Tages-

geschäft dann vorbei ist? Menschen in Teilzeit werden aber dadurch wahrscheinlich ausgeschlossen.

Aktuell: Braucht es mehr Bewusstsein für die fehlende Mitbestimmung von Frauen?

Eva-Maria Burger: Die Datenlage ist klar und zugänglich. Was noch nicht erfolgt, ist das Handeln. Es reicht nicht, zu sagen, wir hätten gern mehr Frauen, und dann weiterzumachen wie immer. Die Art und Weise, wie Positionen und Rollen ausgeführt werden, schließt viele Menschen aus. Damit schließen wir aber auch deren Zugänge, Potential und deren Kompetenzen aus. □

MEHR FRAUEN IN DEN BETRIEBSRAT – ABER WIE?

- **Bewusstmachen:** Wem ist es überhaupt möglich, an unserer Gremiumskultur teilzunehmen.
- **Handeln:** Strukturen so aufsetzen, dass Frauen mit Betreuungspflichten und Teilzeitkräfte nicht ausgegrenzt werden.
- **Terminkultur:** Sitzungen nicht abends oder am Wochenende ansetzen.
- **Ansprechen:** Aktiv Frauen für Betriebsratsfunktionen anfragen und ermutigen, auch Teilzeitkräfte.
- **Themensetzung:** Vereinbarkeit aktiv auf die Betriebsratsagenda setzen.
- **Rollenverteilung:** Frauen hilft es, wenn Männer mehr Care-Arbeit übernehmen. Daher im Betrieb aktiv fördern: Papa-Monat, Väterkarenz und Elternteilzeit von Vätern.

Wenn Betriebsratsarbeit verhindert wird

- Der Betriebsrat ist bei Arbeitgebern nicht immer erwünscht. Das ist zwar kein neues Phänomen, doch nehmen die Versuche, Betriebsratsgründungen zu verhindern, in den vergangenen Jahren zu.

Von Stefan Mayer



Foto: deagfreez - stock.adobe.com

Mit „Sau-guten Jobs“, aber ohne Fleisch, wirbt die vegane Fastfood-Kette Swing Kitchen auf ihrer Homepage um neue Mitarbeiter:innen. Doch dem einen oder anderen Teammitglied wird diese Anpreisung wohl im Halse steckenbleiben. Das heimische Unternehmen soll mehr Mitsprache durch die Belegschaft verhindern wollen, wie Medienberichte in den Tageszeitungen „Kurier“ und „Der Standard“ aufgezeigt haben. In der Berichterstattung wurden Vorwürfe von ehemaligen und aktuellen Mitarbeiter:innen erhoben, dass es rund um die Betriebsratsgründung zu Konflikten

„Historisch gesehen hat Union Busting eine lange Tradition, die bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts in den USA zurückreicht.“

mit der Geschäftsführung kam – bis hin zu Kündigungen. Die Geschäftsführung wies diese Anschuldigungen zurück.

Negativ-Trend

Der Fall gibt Anlass, sich das sogenannte „Union Busting“ genauer anzuschauen – das gezielte Be- und Verhindern von Betriebsratsarbeit. Bei Union Busting handelt es sich um die systematische Bekämpfung von Arbeitnehmer:innen-Vertretungen. Historisch gesehen hat dies eine lange Tradition, die bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts in den USA zurückreicht. Aber auch im Europa des 21. Jahrhunderts ist diese Methode leider keine Seltenheit, wie eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung für Deutschland zeigt: Jede fünfte Neugründung von Betriebsräten wird arbeitgeberseitig behindert.

Für Österreich stellen Fachleute ebenfalls einen negativen Trend fest. Bei einem Gründungsvorhaben empfiehlt es sich daher von Anfang an die jeweilige Teilgewerkschaft einzubinden. Bereits vor der ersten Handlung in Richtung Betriebsratswahl sollte man sich erkundigen und beraten lassen. In Gesprächen mit den Expert:innen der Gewerkschaft kann im Fall der Be- oder Verhinderung eines Betriebsrats das weitere Vorgehen individuell besprochen werden. □

DREI FRAGEN ZUM THEMA UNION BUSTING

Wie wird Betriebsratsarbeit be- oder verhindert?

Es gibt verschiedene Taktiken. Eine ist es, Personen, die einen Betriebsrat gründen möchten, möglichst schnell zu kündigen – und das mit einem Vorwand. Manche Arbeitgeber sagen bereits im Vorhinein, dass sie keinen Betriebsrat wollen, und somit weiß die Belegschaft, dass es bei einer Gründung Widerstand geben wird. Das führt oft dazu, dass niemand die Initiative ergreift, da den Personen klar ist, dass sie möglicherweise bei zukünftigen Beförderungen nicht mehr infrage kommen oder sie sonstige Schikanen zu erwarten haben. In den vergangenen Jahren sind die Methoden der Verhinderung jedoch vielfältiger geworden. Manche Arbeitgeber lassen sich dazu sogar von externen Union-Busting-Agenturen beraten.

Wie stellt sich die Lage in Österreich dar?

Vor allem im Bereich Dienstleistung und Handel wird von Unternehmen häufig versucht, Betriebsratsgründungen zu verhindern. Ich glaube, dass Gründungen in diesen Branchen deutlich schwieriger sind, weil es mehrere Arbeitsstätten geben kann. Ein größeres Unternehmen im Handel hat möglicherweise viele Filialen – die Abstimmung auf der Arbeitnehmer:innenseite ist also auch deutlich schwieriger. Aber auch im Produktionsbereich gab es bereits Versuche, Betriebsräte zu unterbinden.

Was ist nötig, um den Betriebsrat weiter zu stärken?

Einerseits gehört der Schutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz für Arbeitnehmer:innen verbessert, vor allem in der frühen Phase der Betriebsratsgründung – in dieser braucht es eine Stärkung des Kündigungsschutzes. Zwar erhöht sich dieser Schutz ab der ersten Betriebsversammlung, aber in der Zeit davor ist er zu schwach. Doch besonders die Zeit hin zur ersten Betriebsversammlung ist heikel und es benötigt eine Vorlaufzeit, bis diese abgehalten werden kann. Außerdem sollte klargestellt werden, dass dieser Kündigungsschutz gleichermaßen für überlassene Arbeitskräfte gelten muss, die im Unternehmen tätig sind. Und es braucht, ähnlich wie in Deutschland, strafrechtliche Bestimmungen gegenüber den Arbeitgebern. Diese sollten dafür sorgen, dass es zu keinen Verhinderungen von Betriebsratswahlen kommt.



zur Person

Walter Gagagwczuk ist Arbeitsrechtsexperte der Bundesarbeitskammer mit den Schwerpunkten Kollektives Arbeitsrecht, Aufsichtsratsmitbestimmung und Schutz vor Lohndumping.



55 Fragen zur Pension

Ein neuer AK Ratgeber gibt Orientierung.

Wann darf ich in Pension gehen? Wie viel Geld bekomme ich? Was ist mein aktueller Pensionswert? Und ist eine Höherversicherung sinnvoll? Egal, ob die Pensionierung schon naht, oder ob noch ein paar Jahre Arbeitsleben bevorstehen: Dieser neue AK Ratgeber gibt eine gute Orientierung für die Vorbereitung und den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand. So erfahren zum Beispiel Frauen darin, was sie heute schon tun können, um später eine bessere Pension zu erhalten. Immerhin erhalten sie im Durchschnitt weniger Pension als Männer. Aber auch Themen wie Schwerarbeitspension werden einfach erklärt: Was zählt zu Schwerarbeit, ab welchem Alter kann ich sie beantragen und wie viel Arbeitsjahre Schwerarbeit muss ich nachweisen? Ob solche Spezialfälle oder grundsätzliches Verständnis von Pensionskonto & Co – dieser Ratgeber hilft in 55 Fragen.



Foto: Yoseline – stock.adobe.com

WC-Pause: Arbeit oder Freizeit?

- Online-Lesetipp: Ein Schweizer Betrieb verlangt von seinen Beschäftigten, dass sie sich bei Toiletten-Pausen ausstempeln. Ist das auch in Österreich möglich?

WC-Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit und gehören ausgestempelt. Was wie ein schlechter Scherz klingt, ist für 400 Angestellte in der Schweiz Arbeitsrealität. Der Uhrenhersteller Jean Singer et Cie verlangt von seinen Mitarbeiter:innen, ihren Toilettengang von der Arbeitszeit abzuziehen. Und ein Gericht gab dem Unternehmen recht. Die Wogen der Empörung gingen hoch – nicht nur in der Schweiz.

Auch in Österreich sorgte der Fall für Verunsicherung: Ist der Gang zur Toilette

tatsächlich als Freizeit zu bewerten? Nein, sagt Harald Bruckner, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien. „Der Gang zur Toilette ist ein menschliches Grundrecht und keine Pause. In Deutschland und Österreich zählt diese Zeit zur Arbeitszeit.“ Doch einfach ist die Lage am stillen Örtchen trotzdem nicht. Ab wann braucht es WC-Räume für alle Geschlechter – und wie wird die Hygiene gewährleistet?

Zusätzlich komplex wird die Lage bei Arbeitnehmer:innen, die unterwegs sind. Busfahrer:innen oder Lokführer:innen haben meist keine Möglichkeit, eine Toilette zu nutzen. Manche greifen daher auf Urinflaschen oder Windeln zurück, andere verzichten auf das Trinken. Die gesundheitlichen Folgen sind gravierend. Stefanie Pressinger aus der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der Arbeiterkammer Wien klärt über Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat auf. Ein Beispiel: Den Arbeitgeber an seine Fürsorgepflicht erinnern!

WEITERLESEN

Aktuell-Website

Gesunde WC-Pausen – keine Selbstverständlichkeit. Was kann der Betriebsrat tun? Den ganzen Beitrag unseres Mitarbeiters Markus Mittermüller findest du online.



Wer bescherte das Weihnachtsgeld?

Alle Jahre wieder freuen wir uns über das 14. Gehalt. Doch gebracht hat das weder der Weihnachtsmann noch das Christkind, sondern die Gewerkschaften.

Unlängst fand ich auf Social Media ein Video. Darin wurde in einer Umfrage auf Wiens Einkaufsstraßen bei Passant:innen nachgefragt, wofür sie das Weihnachtsgeld ausgeben. Auf die abschließende Frage, warum wir Weihnachtsgeld überhaupt bekommen, gab es die kuriosesten Antworten: „Das steht so im Gesetz“, war einer überzeugt. „Die Firma regelt das“, glaubte eine andere Person – und einer vermutete sogar: „Wegen der Kirche bekomme ich das.“ In der vorweihnachtlichen Zeit von Frieden und Besinnlichkeit kommen nur wenige darauf, dass es ein gewerkschaftlicher Kampf war, der uns das Weihnachtsgeld gebracht hat.



Von Oliver Piller

Ursprünglich kommt das Weihnachtsgeld tatsächlich aus freiwilligen Auszahlungen der Unternehmen. Diese gab es sowohl als Sachleistungen als auch als Geldzahlungen. Die Betonung liegt auf „freiwillig“.

Keiner der Beschäftigten hatte einen Anspruch darauf, sondern war vom guten Willen seiner Vorgesetzten abhängig. Und flächendeckend waren diese Auszahlungen auch nicht. Erst ab den 1950er-Jahren erfolgte Schritt für Schritt das Festschreiben von Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den Kollektivverträgen.

Um es in aller Deutlichkeit zu schreiben: Wir bekommen Weihnachtsgeld in Österreich, weil es die Gewerkschaften bei den Kollektivvertragsverhandlungen einfordern. Im Kollektivvertrag wird geregelt, dass den Beschäftigten Weihnachts- und übrigens auch Urlaubsgeld zusteht. Und ein Blick in unsere Nachbarländer zeigt: Das ist nicht selbstverständlich. In Deutschland etwa gibt es keinen Anspruch auf ein 13. und 14. Gehalt.

Doch wie alles in unserer Gesellschaft ist nichts in Stein gemeißelt, so auch das Weihnachtsgeld nicht. Ein Garant dafür sind starke Gewerkschaften. Gerade als Betriebsrat und Personalvertretung gibt es die Möglichkeit, Kolleg:innen darüber aufzuklären. Denn je stärker das Bewusstsein dafür und die Unterstützung für die Gewerkschaften, desto geringer ist die Chance, beim Thema Urlaubs- und Weihnachtsgeld ein blaues Wunder zu erleben. □





ARBEIT & RECHT



■ Neu aufgelegt: Das Standardwerk von Günther Löschnigg über das Arbeitsrecht.

Angesichts der Komplexität der Materie bietet Günther Löschniggs Nachschlagewerk „Arbeitsrecht“ eine praxisnahe Darstellung von Arbeitsverhältnissen – von ihrem Beginn bis hin zu ihrer Beendigung. Auch in der jüngsten Auflage wird das Arbeitsrecht problemorientiert veranschaulicht, ohne eine Trennung zwischen Individualarbeitsrecht und kollektivem Arbeitsrecht vorzunehmen. Hilfreich für Arbeitnehmer:innen und Betriebsratsmitglieder gleichermaßen!

Löschnigg, Günther: Arbeitsrecht. ÖGB Verlag, Wien 2024, 1200 Seiten, 129 Euro.
ISBN: 978-3-99046-713-8

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Arbeitsrecht“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 14. Februar 2025

3 Fragen an den Autor

Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnigg war Vorstand des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz.

1 Welches Kapitel sollte jede:r Arbeitnehmer:in kennen? Es ist wichtig, die Materie in ihrer Gesamtheit zu verstehen – insofern ist die Lektüre des ganzen Buches zu empfehlen. Besonders praxisnahe ist aber Kapitel 6, in dem auf 280 Seiten Themen wie Arbeitszeit, Entgelt, Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen, Urlaub etc. behandelt werden.

2 Was hat sich gegenüber der letzten Auflage verändert? Auch in den letzten Jahren konnte das Individualarbeitsrecht nicht in einem einheitlichen Gesetz gebündelt werden. Gesetzliche Änderungen gab es aber in beträchtlichem Ausmaß. Dies reicht von Regelungen über Telearbeit bis zur Pflicht zur Einführung von Whistleblowing-Systemen nach dem HinweisgeberInnenschutzgesetz.

3 Wie kann das Buch Betriebsrät:innen unterstützen? Vorweg: „Arbeitsrecht“ war seit der mit W. Schwarz herausgegebenen ersten Auflage im Jahr 1982 für die Betriebsratsarbeit konzipiert. Es bietet nach wie vor rechtliche Erstinformationen ebenso wie Lösungsansätze mit umfassenden Verweisen auf Rechtsprechung und Literatur.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben

■ Veranstaltungstipp

Steuerausgleich leicht gemacht

Im Rahmen der Online-Veranstaltungsreihe „Steuerrecht Kompakt“ lädt die Arbeiterkammer Wien zum nächsten Termin – das Thema Arbeitnehmer:innenveranlagung steht auf dem Programm. Gerade in Zeiten der Teuerung lohnt es sich, auf dem neuesten Stand zu sein, um das Beste aus dem Steuerausgleich herauszuholen.

Expert:innen werden in dieser Veranstaltung praktische Fragen beantworten: Welche Ausgaben kann ich absetzen und was genau sind Sonderausgaben und Werbungskosten? Wie funktioniert die Homeoffice-Pauschale und wer kann sie nutzen? Was ist der Familienbonus Plus und wie kann man ihn geltend machen? Was fällt alles unter außergewöhnliche Belastungen? Außerdem wird ein Blick darauf geworfen, wie und wo man die Arbeitnehmer:innenveranlagung am besten einreicht.

Nutze die Gelegenheit, direkt von Fachleuten zu lernen und deine Fragen zu stellen. Die Teilnahme über MS-



Foto: freepik

Teams ist kostenlos und ideal für alle, die beim Thema Steuerrecht auf Nummer sicher gehen möchten. Als Betriebsratsmitglied bist du herzlich eingeladen, die Informationen zu dieser hilfreichen Veranstaltung auch an deine Kolleg:innen weiterzugeben. Damit die Vielen profitieren!



Wann und wo:

23. Jänner 2025
17:00 – 18:15 Uhr

Ausschließlich online über
MS Teams

Mehr Infos und Anmeldung



Historie

Relikte aus dem Mittelalter

Der Kampf gegen das „Büchl“, schwarze Listen und geheime Codes sollte Beschäftigte von Repression und Kontrolle befreien.

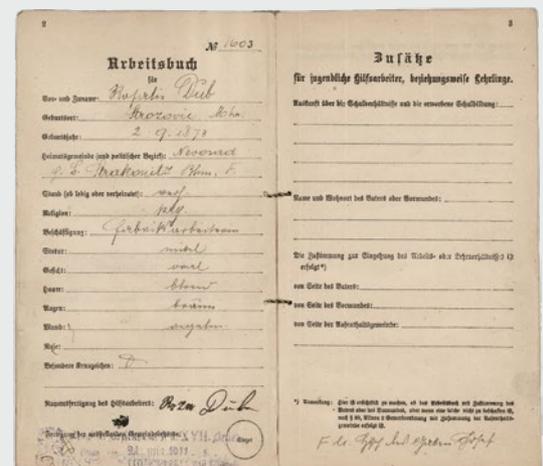
Von Sabine Lichtenberger

Mit der Gewerbeordnung von 1859 wurde der Besitz von Dienstbotenbüchern auch auf das Gewerbe übertragen. Das „Büchl“ – also das Arbeitsbuch –, das Beschäftigte bei Arbeitsantritt vorzulegen hatten, enthielt Eintragungen über die Dauer der Berufstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Gefürchtet waren beigefügte „Codes“, die über das Verhalten der Arbeitnehmer:innen informierten

– gängig waren neben „gut“ (l) etwa auch „renitent“ (g) oder „Sozialist“ (h), was die Arbeitssuche oft schier unmöglich machte.

Existenzbedrohend für politisch oder gewerkschaftlich engagierte Arbeitnehmer:innen war auch die Aufnahme in die sogenannten „schwarzen Listen“, die von den Arbeitgebern angelegt wurden. Aufgenommen wurden Beschäftigte, die – wie die

Das Arbeitsbuch der Fabrikarbeiterin Rosalie Dub



Wiener Fassbindergehilfen, die um 1910 vor Weinhandlungen demonstrierten – etwa kürzere Arbeitszeiten und Sonntagsruhe forderten.

1905 wurden schwarze Listen und entsprechende Codes vom Obersten

Gerichtshof als „unstatthaft“ erklärt. 1919 wurden Arbeitsbücher abgeschafft, ab 1934/1938 wieder zur Praxis und mit der erneuten Abschaffung erst 1955 (außer für Landarbeiter:innen) endgültig zu „Relikten aus dem Mittelalter“.

RECHNE MIT UNS

Wie viel bleibt mir netto von brutto?
Welches Bankkonto ist für mich das günstigste?
Unsere AK Rechner sorgen dafür, dass dir
unterm Strich mehr übrig bleibt.

Klicke rein:
wien.arbeiterkammer.at/services/rechner



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



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN