

SOZIALPARTNER

Kein Dreinreden
Seite 8

STEUERN

So bleibt mehr
im Börstel Seite 12

AK WAHL

Öffentliche Wahllokale
Seite 16

Dein Fachwissen ist

Aktuell

JONGLIEREN MIT JOB UND KIND

WIE KRIEGEN BERUFSTÄTIGE ELTERN ALLES UNTER EINEN HUT?

Weiterbildung

150 €

Die Arbeiterkammer Wien hat ihren beliebten **Bildungsgutschein** erhöht. Seit 1. Jänner 2024 können alle AK Mitglieder 150 Euro für ihre Weiterbildung einsetzen. Den AK Wien Bildungsgutschein haben seit seiner Einführung 194.000 Personen eingelöst. Jährlich nutzen ihn rund 7.500 Personen, fast 70 Prozent sind Frauen.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion), Theresa Goisaufl, Heike Hausensteiner **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Dina Affenzeller-Greif, Renate Anderl, Christian Dunst, Peter Leinfellner, Sabine Lichtenberger, Oliver Pilller **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.



Gute Wahl



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

Liebe Leser:innen!

Die ersten guten Nachrichten in diesem noch jungen Jahr sind: Arbeitnehmer:innen können wieder – mit Unterstützung der AK – Steuern sparen. Und weil die AK Wien immer mehr gefragt ist, weitet sie ihr Angebot aus.

Ohne Steuern würde unser Sozialstaat zusammenbrechen. Damit aber jenen, die nicht so viel haben, mehr Geld im Borsel bleibt, helfen wir beim Steuernsparen und fassen in dieser AKtuell-Ausgabe Neuerungen und Tipps zusammen.

Das freut sicherlich nicht nur berufstätige Eltern. Sie sind in Österreich besonders gefordert, dass sie bezahlte wie unbezahlte Arbeit sowie Kinderbetreuung unter einen Hut bekommen. Welche Ratschläge können sie geben, damit sich das besser ausgeht? Das haben wir für die Titelgeschichte bei betroffenen Paaren, Expertinnen von AK und ÖGB sowie Betriebsrät:innen erkundet.

Wer neben Arbeit und Familie noch Zeit findet für Weiterbildung, kann dafür den Bildungsgutschein der AK Wien einlösen. Zusätzlich gibt es den Digi-Bonus. Aufgrund des erhöhten Beratungsbedarfs stockt die AK Wien außerdem ihr Beratungsangebot auf. Die Details dazu sind in unserem Leistungsüberblick nachzulesen.

Damit die AK Wien den Arbeitnehmer:innen ihr breites Service-Angebot weiter bieten kann, ist das heurige Wahl-Jahr besonders wichtig. Nicht nur wegen der Nationalratswahl spätestens im Herbst. Vor allem auch wegen der AK Wahlen. In West-Österreich haben sie bereits begonnen. „Wahl“ haben wir deshalb schon jetzt zum Wort des Jahres 2024 gewählt. Mit großer Mehrheit. Darum: Geh wählen!

Dein Aktuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Job und Kind: Thema für Mütter und Väter **Seite 4**



Foto: Halfpoint – stock.adobe.com

Streik: Was gilt? **Seite 14**



Foto: Markus Zahradnik

AK Wahl: Primär in den Betrieben **Seite 16**

4	Titelstory	
	Halbe-Halbe – geht das?	4
	Kommentar: Keine halben Sachen	7
8	Weitblick	
	Den Sozialpartnern „nicht dreinreden“	8
	Umfrage: Vereinbarkeit lebbar machen	9
	AK Wien weitet Leistungen aus	10
12	Recht klar	
	Steuern sparen	12
	Streikrecht im Fokus	14
16	Mitbestimmen	
	AK Wahl: Öffentliche Wahllokale	16
	Weiterbildung für Betriebsrät:innen	18
	Drei Fragen zur Bildungsfreistellung	19
20	Dranbleiben	
	Ratgeber: Arbeitsrecht Universität	20
	Unrühmlicher Stockerlplatz	20
	Glosse: Streik!	21
	Broschüre: Sozialstaat	22
	Cartoon	22
	Veranstaltung: 50 Jahre deine Drei	23
	Historie: Das Elend des Schlafens	23
	Impressum	2

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



Noah liebt den Kindergarten

Und seine Eltern freuen sich über einen flexiblen, verständnisvollen Arbeitgeber.

Text: Heike Hausensteiner | Fotos: Markus Zahradnik

HALBE-HALBE — GEHT DAS?

Noah ist drei Jahre und besucht den Kindergarten, seit er 17 Monate ist. Seine Eltern, Cornelia und Daniel Kargl, arbeiten beide in Vollzeit bei der ÖBB-Tochter Rail Cargo, wo Daniel auch stellvertretendes Betriebsratsmitglied ist. „Hätten wir nicht so einen flexiblen Arbeitgeber, wäre es nicht möglich, alles so super hinzubekommen“, schildert Cornelia. Verständnisvolle Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, sind eine Selbstverständlichkeit in ihrem Betrieb.

Trendwende

Jubelstimmung darüber, wie Beruf und Familie unter einen Hut passen, lässt in Österreich jedoch auf sich warten. „Die Rahmenbedingungen erleichtern Halbe-Halbe nicht unbedingt“, erklärt Karin Zimmermann, Bundesfrauensekretärin des ÖGB. Eva Burger, Leiterin der Abteilung für Frauen und Familie in der AK Wien, stellt fest: „Es gibt eine Trendwende retour, obwohl wir lange daran gearbeitet haben, dass es in die andere Richtung geht.“

Jede zweite Frau in Österreich ist teilzeitbeschäftigt (50,7 Prozent, Zahlen aus 2022). Die Teilzeitquote von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren ist im Zeitraum 1994 bis 2021 von 39 auf fast 73 gestiegen. Ab dem dritten Geburtstag des jüngsten Kindes teilen sich mehr als die Hälfte der Paare ihre Erwerbsarbeit so auf, dass der Vater in Vollzeit arbeitet und die Mutter „dazuverdient“. Hinzu kommt die unbezahlte Arbeit: Frauen übernehmen



AK Videos

Karenz und Kinderbetreuungsgeld

Die AK Videos rund ums Thema Karenz und Kinderbetreuungsgeld findest du gesammelt in einer Playliste auf YouTube.

➔ tinyurl.com/AK-Kind

Titelstory

knapp zwei Drittel der Hausarbeit (64 Prozent), selbst wenn sie in gleichem Ausmaß erwerbstätig sind wie Männer. Das hat die jüngst veröffentlichte Zeitverwendungsstudie ergeben.

Alles andere als Fortschritte auch bei der Beteiligung der Männer an der Kindererziehung: 2016 gingen bei Geburten in rund 15 Prozent der Paare die Papis in Karenz, 2018 waren es 13 Prozent. Bei weiteren fünf Prozent beziehen die Väter zwar Kinderbetreuungsgeld – eine von der Elternkarenz getrennte Leistung; sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit aber nicht. Damit geht bei 82 Prozent der Paare der Mann weder in Karenz noch bezieht er Kinderbetreuungsgeld.

Außerdem fehlen Betreuungsplätze für Kinder – auch in Wien, vor allem aber in ländlichen Gebieten und insbesondere für Kleinkinder unter drei Jahren und für Kinder mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. In der Elementarbildung, bei den Kindergärten, herrscht ein Mangel an ganztägigen und ganzzährigen Öffnungszeiten.

Verständnis in Betrieben

Zum Glück gibt es auch positive Praxis-Beispiele, aus Unternehmen ebenso wie auf individueller Ebene. Anita V. ist in einem ausgelagerten Unternehmen tätig, ihr Mann Peter für ein Softwareunternehmen. Beide arbeiten in Vollzeit. Tochter Sarah besucht eine ganztägige Volksschule. Anita schätzt es sehr, im Homeoffice sowie in Gleitzeit arbeiten zu können. „Wir haben keine Oma in Wien, die uns helfen könnte.“

Bei der Statistik Austria sind „geteilte Karenz, Papamonat und Elternteilzeit diskussionslos Teil der gelebten Praxis“, sagt Betriebsratsvorsitzende Judith Falkinger. Eine familienfreundliche Personalpolitik zähle zum Grundverständnis. In den nächsten Jahren soll die Vereinbarkeit noch weiter ausgebaut werden.

Beim ÖAMTC sind selbst bei den Nothilfemaßnahmen „väterfreundliche“ Teilzeit-Dienstpläne möglich, schildert



„Vereinbarkeit sollte etwas Gängiges werden. So können Betriebe ihre Beschäftigten eher halten.“

Eva Burger, Leiterin der Abteilung für Frauen und Familie in der AK Wien



„Sowohl Frauen als auch Männer sollen aktiv angesprochen werden.“

Karin Zimmermann, Bundesfrauensekretärin des ÖGB

Betriebsratsvorsitzende Nora Pradl. Zum Papamonat gibt es einen zusätzlichen Zuschuss für die Zeit der Freistellung, für die im Unternehmen beschäftigten Eltern in Karenz gibt es Workshops und Netzwerktreffen.

Manche Unternehmen schaffen es gemeinsam mit dem Betriebsrat, Vätern Maßnahmen anzubieten, die über den gesetzlich geregelten Papamonat hinausgehen. Etwa die Beschäftigten bei Nokia können nach der Geburt eines Kindes bis zu drei Monate bei vollem Gehalt zu Hause bleiben. Den Frauenanteil von 15 Prozent will man durch positive Diskriminierung beheben, so Betriebsratsvorsitzende Elisabeth Kubicek.

Steuerung durch Betriebsrät:innen

Betriebsrät:innen haben bei der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie eine wichtige Steuerungsfunktion. Mögliche blinde Flecken im Umgang mit Karenz oder Wiedereinstieg anzusprechen und zum Positiven zu verändern, sei in allen Unternehmensgrößen möglich. Darin sind sich Eva Burger von der AK Wien und Karin Zimmermann vom ÖGB einig.

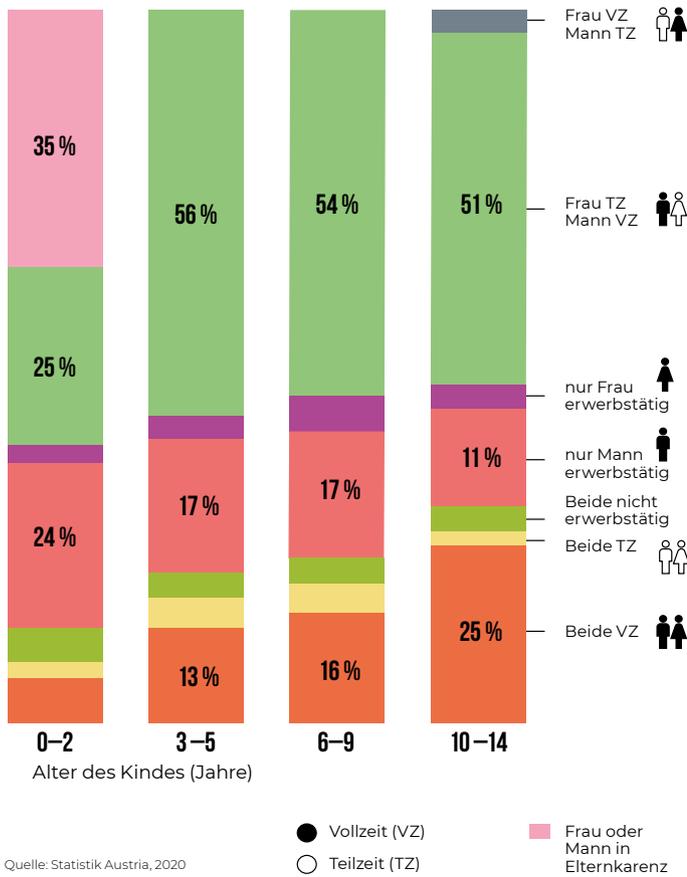
Unternehmen sind Teil der Gesellschaft, daher sollte Vereinbarkeit etwas ganz Gängiges werden. So können Betriebe ihre Beschäftigten eher halten, gerade in Zeiten von hoher Nachfrage nach Arbeitskräften, sind sich die Expertinnen sicher. Und unterstreichen das Familienarbeitszeitmodell, das ÖGB und AK fordern.

Es sieht einen finanziellen Anreiz für Eltern vor, die jeweils zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche arbeiten. Konkret soll es dafür im Anschluss an das Kinderbetreuungsgeld für jeden Elternteil eine Geldleistung von 250 Euro im Monat geben. Frauen könnten dadurch entlastet werden, Männer mehr Zeit für Familie bekommen.

Eltern aktiv ansprechen

Bei allen Initiativen zur besseren Vereinbarkeit im Betrieb sollen sowohl Frauen als auch Männer aktiv angesprochen werden. Wichtig ist, mit Beschäftigten in Elternkarenz den Kontakt zu halten: Sie zum Beispiel zur jährlichen Unternehmensfeier einzuladen oder zu einem Karenzfrühstück,

So teilen sich Eltern die Erwerbstätigkeit auf



um über das betriebliche Geschehen und Weiterbildungen zu informieren.

Eva Burger von der AK Wien plädiert für Karenzmanagement in allen Betrieben. Das kann ein Gespräch zur Planung vor der „Karenz-Pause“ zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sein oder auch ein aktives Begleiten beim Wiedereinstieg.

Auf jeden Fall auch im Betriebsratsgremium soll das Thema aufschlagen, betont Karin Zimmermann vom ÖGB. Denkbar sind Umfragen, um ein Stimmungsbild unter den Beschäftigten hinsichtlich Vereinbarkeit zu bekommen oder den Bedarf von Ferienaktionen auszuloten. Bei Betriebsvereinbarungen unterstützt die zuständige Gewerkschaft.

Wenn Noah schläft, werden Cornelia und Daniel endlich Zeit gefunden haben, diesen Text zu lesen. Manchmal helfen Tante und Opa mit, so dass die berufstätigen Eltern eine kurze Auszeit bekommen. □

KOMMENTAR

Keine halben Sachen

Von Renate Anderl

Wir leben in einem reichen Land, wo alle Menschen die gleichen Möglichkeiten haben – aber nur theoretisch. Eltern, mehrheitlich Mütter, wissen, wovon ich spreche: Bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben hapert es gewaltig. Das liegt nicht an den Eltern, und das müsste auch gar nicht sein. Es müssten nur die Rahmenbedingungen stimmen, dann könnten wir wirklich von gleichen Möglichkeiten für alle sprechen. Es ist Aufgabe der Bundesregierung, endlich dafür zu sorgen. Ankündigungen in Sonntagsreden sind halbe Sachen, die uns nicht weiterbringen.

Familien – Eltern genauso wie Kinder – brauchen gute, ganztätig und ganzjährig geöffnete Bildungseinrichtungen mit guten Arbeitsbedingungen für das Personal. Das ist möglich, in Wien gibt es schon über hundert ganztägige Schulen.

Frauen und Männer müssen Vollzeit arbeiten können. Aber noch immer bieten viele Betriebe nur Teilzeit, die Kolleg:innen arbeiten trotzdem voll, oft unbezahlt.

Frauen und Männer müssen für die gleiche Arbeit endlich gleichen Lohn bekommen. Dann hängt die Entscheidung, wer bei den Kindern bleibt, nicht mehr am Geld, dann geht Halbe-Halbe. Deshalb brauchen wir volle Gehaltstransparenz in den Betrieben.

Vereinbarkeit ist möglich – wenn die Regierung das wirklich will. Mit halben Sachen wird das nicht gelingen.

Zur Person

Renate Anderl ist Präsidentin der AK Wien und der Bundesarbeitskammer.



Den Sozialpartnern „nicht dreinreden“

■ Die Bevölkerung vertraut der AK. Das ist gut so. Ebenso, dass die AK und die Sozialpartner durch die Bundes-Verfassung geschützt sind.

Von Martina Fassler

Platz 3 im Vertrauensindex, den die Austria Presse Agentur (APA) gemeinsam mit dem Meinungsforschungsinstitut OGM erhebt, geht an die Arbeiterkammer. Nach der Volksanwaltschaft und der Polizei ist die AK die Institution, der die Bevölkerung am meisten vertraut. Dennoch gibt es immer wieder Attacken auf die AK und auf die Sozialpartnerschaft insgesamt. Die Feinde der AK wollen ihre Gestaltungsfreiheit beschneiden, die Mittel kürzen oder gar die gesetzliche Mitgliedschaft abschaffen. All das wäre nicht nur entgegen dem Wunsch der Bevölkerung, sondern widerspräche auch zentralen Bestimmungen unseres Bundes-Verfassungsgesetzes. Was sind die zentralen Punkte, die in den Artikeln 120 a bis c des Bundes-Verfassungsgesetzes zum Schutz der Kammern und der Sozialpartner seit 2008 verankert sind? Darüber informierte der Jurist und ehemalige Richter am Verfassungsgerichtshof Rudolf Müller das Arbeitnehmer:innen-Parlament, die Vollversammlung der AK Wien, bei ihrer letzten Tagung vor der AK Wahl.

Selbstverwaltet statt von oben bestimmt

Zum einen besteht eine verfassungsrechtliche Verankerung der Pflichtmitgliedschaft. „Es gibt keine Kammern ohne Pflichtmitgliedschaft“, so Müller. Weiters hat die Aufsichtsbehörde über die Kammern nur eine Rechtmäßigkeitskontrolle. Eine Zweckmäßigkeitskontrolle kommt jedenfalls bei der Aufgabe der Interessenvertretung nicht zum Tragen. „Die AK ist daher sowohl in der Wahl der Strategie als auch in der Wahl der Mittel der Interessenvertretung frei“, erläuterte der Verfassungsjurist. Anders gesagt: die demokratisch gewählten Vertreter:innen im AK Parlament entscheiden über den politischen Kurs der AK.

Die Verfassungsbestimmung sieht auch vor, dass die Erfüllung der Aufgaben der Kammern durch Beiträge ihrer Mitglieder oder durch sonstige Mittel sicherzustellen ist. „Die Fähigkeit der AK zur Interessen-

Vertrauen in Institutionen

APA-OGM-Vertrauensindex (Saldo aus „Habe Vertrauen“ und „Habe kein Vertrauen zu ...“), Veränderung gegenüber dem Vorjahr

Rang	Veränderung	Institution	Vertrauen
1	neu	Volksanwaltschaft	58 %
2	+1	Polizei	56 %
3	+4	Arbeiterkammer	54 %
4	-1	Bundesheer	51 %
5	-1	Verfassungsgerichtshof	40 %
...			
14	+5	Gewerkschaftsbund	23 %
15	+4	Nationalbank	18 %
16	+6	Justiz	18 %
17	-5	Gemeinderat meiner Gemeinde	17 %
...			
21	+4	Regierung meines Bundeslandes	2 %
23	+4	Finanzmarktaufsicht	0 %
24	+1	Landwirtschaftskammer	-1 %
25	+1	Parlament	-4 %
26	-4	Wirtschaftskammer	-5 %
27	-4	Industriellenvereinigung	-20 %
31	-3	(katholische) Kirche	-30 %
32	-5	Regierung	-39 %

Online-Interviews, Schwankungsbreite ±3,1 %

Quelle: APA/OGM

vertretung darf daher nicht durch Kürzung der Mittel beeinträchtigt werden – so wie das auf politischer Ebene auch schon mal fantasiert wurde“, stellte Müller klar.

Bekenntnis pro Sozialpartner

In Artikel 120 a Absatz 2 heißt es: „Die Republik anerkennt die Rolle der Sozialpartner. Sie achtet deren Autonomie und fördert den sozialpartnerschaftlichen Dialog durch Einrichtung von Selbstverwaltungskörpern.“ Müller dazu: „Wer die Autonomie der Sozialpartner achtet, darf ihnen nicht dreinreden. Und schon gar nicht sie abschaffen. Der Verfassungsgesetzgeber hat 2008 das Seine dazu getan, die Sozialpartnerschaft bestandfest zu machen.“

VEREINBARKEIT LEBBAR MACHEN

Sich um die Familie kümmern und gleichzeitig einen Beruf ausüben, ist eine Herausforderung für viele Arbeitnehmer:innen. Wir fragen Betriebsrät:innen, wie sie die Beschäftigten unterstützen.

Von Theresa Goisau



„Als Betriebsrat unterstützen wir bei familiären Angelegenheiten ganz besonders. Zum Beispiel mit dem individuell angepassten Gleitzeitrahmen, der auch für Arbeiter:innen gilt. Außerdem bieten wir kostenlose Nachhilfekurse für schulpflichtige Kinder.“

Ali Dogan
VAMED-KMB
Foto: VAMED-KMB



„Die Elternteilzeit zu ermöglichen ist uns als Betriebsrat ein großes Anliegen. Auch bei Fällen von Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger stehen wir immer mit einem offenen Ohr zur Seite und suchen gemeinsam hilfreiche Lösungen.“

Elisabeth Kirschner
Helvetia Versicherungen AG
Foto: Curt Themessl



„Zukünftig hoffe ich auf die 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Derzeit haben wir teilweise Gleitzeit im Verwaltungsdienst, ohne Kernzeit und einer Rahmenzeit von 6 bis 22 Uhr für größtmögliche Flexibilität.“

Reinhard Schaffer
Wiener Linien
Foto: Janu Gerhard



„Für eine gute Vereinbarkeit haben wir einen Karenzmanagementprozess und eine Betriebsvereinbarung zum Papamonat. Als Betriebsrat fördern wir Eltern unter anderem mit finanziellen Zuschüssen und organisieren eine Ferienbetreuung im Sommer.“

Beatrix Wepner
AIT Austrian Institute of Technology GmbH
Foto: AIT/Bösendorfer



„Unser Betriebsrat hat bereits vor vielen Jahren eine Pflegefreistellung für nahe Angehörige im Ausland verhandelt. Außerdem unterstützt die Caritas bei den Kinderbetreuungsplätzen. Auch die Elternteilzeit und individuelle Dienstplangestaltung werden sehr gut gelebt.“

Esther Perzl
Caritas Wien
Foto: Cloud Company GesmbH

AK Wien weitet Leistungen aus

- Um Arbeiter:innen und Angestellte in Krisen besser zu unterstützen, investiert die AK Wien in die Beratung und stockt ihre Service-Angebote auf. Mit Jänner 2024 wurde der AK Bildungsgutschein sogar erhöht – von bisher 120 auf 150 Euro.

Von Theresa Goisaufl

Mehrfache Krisen prägen den Arbeitsalltag und hinterlassen Spuren bei den Arbeitsbedingungen – gerade in besonders harten Branchen, wie dem Handel, der Pflege oder Reinigung. Zusätzlich verschärft die Klimakrise die Situation und macht ein Arbeiten oft unerträglich. Die sich zuspitzenden Probleme machen sich auch in der AK Beratung bemerkbar.

Der Beratungsbedarf steigt

Hinzu kommen neue Technologien: „Künstliche Intelligenz kann Arbeit erleichtern – aber auch die Überwachung von Beschäftigten. All diese Entwicklungen führen zu immer komplexeren Unternehmensstrukturen, öffnen aber auch die Türe zu neuen Formen der Ausbeutung. Damit werden die rechtlichen Beratungen zeitintensiver“, resümiert Ludwig Dvořák, Leiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien.

Im Jahr 2022 hat die AK Wien rund 450.000 Personen beraten. Im ersten Halbjahr 2023 haben sich die Beratungen um zehn Prozent erhöht. „Unsere Berater:innen sind immer häufiger mit



„Die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten ist so hoch wie noch nie.“

Ilkim Erdost, Bereichsleitung Bildung in der AK Wien

komplizierten Fällen konfrontiert. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden, baut die AK Wien 2024 ihr Beratungsangebot aus“, erklärt AK Präsidentin Renate Anderl.

AK Lohngarantiefonds

Wenn Arbeitgeber:innen Löhne und Gehälter nicht bezahlen, ist das ein großes Problem für die Betroffenen. Doch die AK unterstützt Beschäftigte, die monatelang auf ihren zustehenden Lohn warten müssen. Wenn der:die Chef:in nicht zahlt, gibt es den AK Garantiefonds, der mit einer Überbrückungshilfe von bis zu drei Monatslöhnen bzw. -gehältern einspringt.

Mehr Geld für Bildung

Der rasante Wandel in der Arbeitswelt führt auch zu einem erhöhten Bedarf nach Weiterbildung. „Während die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten so hoch wie noch nie ist, sind Unternehmen immer weniger bereit, in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter:innen zu investieren“, betont Ilkim Erdost, die den Bereich Bildung in der AK Wien leitet. Besonders niedrig qualifizierte müssen für Fortbildungen oft in die eigene Tasche greifen. Hier unterstützt die AK Wien



„Die rechtlichen Beratungen werden zeitintensiver.“

Ludwig Dvořák, Leiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien

mit dem Bildungsgutschein. Jährlich nutzen ihn rund 7.500 Personen, fast 70 Prozent davon sind Frauen.

AK Wien Bildungsgutschein

„Unternehmen müssen sich ihrer Verantwortung stellen und ihre Mitarbeiter:innen aus- und weiterbilden. Als starke Stimme der Arbeitnehmer:innen setzen wir uns für mehr Gerechtigkeit ein und unterstützen unsere Mitglieder. Mit Anfang 2024 erhöhen wir daher unseren Bildungsgutschein“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl. Alle AK Mitglieder können den Bildungsgutschein in der Höhe von 150 Euro in Anspruch nehmen und eine Vielzahl an Kursen besuchen. Auch als Betriebsrat oder Personalvertretung kannst du unterstützen, indem du die Beschäftigten darüber informierst.

Bildungsoffensive für Eltern in Karenz und Lehrlinge

Eltern in Karenz erhalten sogar um 50 Euro mehr, also einen Bildungsgutschein im Wert von 200 Euro, um sie nach der Karenz beim Wiedereinstieg zu unterstützen. Wer seinen Lehrabschluss nachholen möchte, bekommt ebenso einen Bildungsgutschein in der Höhe von 200 Euro.

150 Euro Digi-Bonus

Für alle, die sich im Digitalen Bereich weiterbilden wollen, gibt es noch einmal 150 Euro mehr. Den Digi-Bonus kann man mit dem AK Bildungsgutschein kombinieren und somit bis zu 300 Euro für einen Digitalisierungskurs einlösen. Beide Gutscheine können entweder auf einmal eingelöst oder auf mehrere Kurse aufgeteilt werden.



„Als starke Stimme der Arbeitnehmer:innen setzen wir uns für mehr Gerechtigkeit ein und unterstützen unsere Mitglieder.“

Renate Anderl, AK Präsidentin



Weitere Infos

AK Garantiefonds

Erfahre mehr über die genauen Voraussetzungen des AK Garantiefonds unter arbeitsrecht@akwien.at oder +43 1 501 65-1201

➔ tinyurl.com/Garantiefonds



Zum Weiterlesen

AK Bildungsgutschein

Informiere als Betriebsrat die Beschäftigten über den AK Bildungsgutschein und verbreite den neuen Ratgeber. Wo und wie du den Bildungsgutschein und Digibonus anfordern kannst, erfährst du hier: Kostenlose Auskunft unter 0800 311 311 (Mo bis Fr von 08:00 bis 15:45 Uhr) oder

➔ wien.arbeiterkammer.at/bildungsgutschein

Alle Kurse auf einem Blick

Der AK Bildungsgutschein gilt sofort und kann für über 4.000 Kurse und Lehrgänge eingelöst werden, die bis 31. 12. 2024 starten. Teile das Kursprogramm mit deinen Kolleg:innen.

➔ tinyurl.com/AK-Kursbuch



Steuern sparen

■ Über die Neuerungen im Steuerrecht 2024 und Tipps rund um die Arbeitnehmer:innenveranlagung für das Jahr 2023 steht uns AK Expertin Dominique Feigl Rede und Antwort.

Interview: Martina Fassler

Aktuell: Was bringt die Abschaffung der „kalten Progression“?

Dominique Feigl: Die kalte Progression beschreibt die Erhöhung des Durchschnittsteuersatzes bei gleichbleibender Kaufkraft. 2023 wurden erstmals die Tarifstufen an die Inflationsrate angepasst, diese Anpassung erfolgt auch für 2024. Steigt der Lohn bzw. das Gehalt im Ausmaß der Teuerung, führt das nun nicht mehr dazu, dass man quasi automatisch einen höheren Durchschnittsteuersatz bezahlt.

Auch viele Absetzbeträge, wie der Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB), der Alleinerzieherabsetzbetrag (AEAB) und der Unterhaltabsetzbetrag (UAB) werden nunmehr jährlich angepasst. Wer den AVAB und AEAB noch nicht in der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigen hat lassen, wird die Anpassung bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung 2023 merken (vgl. Kasten).

sichtigen hat lassen, wird die Anpassung bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung 2023 merken (vgl. Kasten).

Aktuell: Das Homeoffice-Pauschale wurde befristet eingeführt. Wie geht es weiter?

Dominique Feigl: Das Homeoffice-Pauschale in der Höhe von drei Euro pro Homeofficetag für maximal 100 Tage pro Jahr und der Kauf von ergonomischen Büromöbeln war ursprünglich befristet bis 31. Dezember 2023 und gehen nun ins Dauerrecht über. Wichtig ist, dass die Anzahl der Homeofficetage vom Arbeitgeber korrekt am Jahreslohnzettel gemeldet wird.

Neben einem Laptop, PC oder einem Tablet können auch Kosten für einen Monitor, ein Headset, Tastatur und Maus, einen Drucker oder Scanner oder auch anteilige

Übersicht ausgewählter Absetzbeträge

(Die tatsächliche Steuergutschrift hängt von der individuellen Einkommenssituation ab)

Absetzbeträge (Jahresbeträge)	ANV 2023	LV 2024
Familienbonus Plus/ Kind bis 18	2.000	2.000 (auf Antrag)
Familienbonus Plus/ Kind ab 18	650	700,08 (auf Antrag)
Kindermehrbetrag	550	nicht möglich, nur ANV 24: 700
AVAB/AEAB 1 Kind	520	572 (auf Antrag)
AVAB/AEAB 2 Kinder	704	774 (auf Antrag)
AVAB/AEAB jedes zusätzliche Kind	+ 232	+ 255 (auf Antrag)
UAB 1. Kind	372	nicht möglich, nur ANV 24: 420
UAB 2. Kind	564	nicht möglich, nur ANV 24: 624
UAB jedes zusätzliche Kind	744	nicht möglich, nur ANV 24: 828
Verkehrsabsetzbetrag	421 (automatisch)	463 (automatisch)

Abkürzungen: **ANV** Arbeitnehmer:innenveranlagung, **LV** Lohnverrechnung, **AVAB** Alleinverdienerabsetzbetrag, **AEAB** Alleinerzieherabsetzbetrag, **UAB** Unterhaltsabsetzbetrag

„Die Abschaffung der kalten Progression macht sich spätestens bei der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung bemerkbar.“

Dominique Feigl, AK Steuerrechtsexpertin



Internetkosten als Digitale Arbeitsmittel bei der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung geltend gemacht werden. Dabei ist zu beachten, dass das Homeoffice-Pauschale grundsätzlich die Kosten für Digitale Arbeitsmittel abdeckt, daher kommt es nur zu einer Auswirkung, sofern diese Kosten das Homeoffice-Pauschale übersteigen.

Aktuell: Was ist bei Pendlerpauschale und Pendlereuro zu beachten?

Dominique Feigl: Für den Zeitraum ab Mai 2022 befristet bis Juni 2023 wurde die Pendlerpauschale um 50 Prozent erhöht und der Pendlereuro vervierfacht. Falls die Pendlerpauschale bereits automatisch in der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde, muss man sich um nichts kümmern. Wird die Pendlerpauschale bzw. der Pendlereuro über die Arbeitnehmer:innen-Veranlagung beantragt, muss man die Zuschläge selbst zum Ergebnis vom Pendlerrechner dazuzählen und die höheren Beträge eintragen.

Bekommt man vom Arbeitgeber ein abgabenfreies Öffi-Ticket wie zum Beispiel die Jahreskarte der Wiener Linien oder das Klimaticket bezahlt, steht die Pendlerpauschale dennoch zu, ist aber um den steuerfreien Kostenersatz selbst zu kürzen. Der Pendlereuro steht ungekürzt zu. Auch hier gilt: Falls die Pendlerpauschale bereits automatisch in der Lohnverrechnung berücksichtigt wurde, muss man sich um nichts kümmern.

Aktuell: Was ändert sich ab 2024 bei den Überstundenzuschlägen?

Dominique Feigl: Bislang waren Zuschläge für die ersten zehn Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohnes, insgesamt jedoch höchstens 86 Euro monatlich, steuerfrei. Für 2024 und 2025 gilt:

Zuschläge für die ersten achtzehn Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohnes, insgesamt jedoch höchstens 200 Euro monatlich, sind steuerfrei.

2026 sinkt der steuerfreie Betrag auf höchstens 120 Euro monatlich.

Die Steuerbegünstigung für Zuschläge im Zusammenhang mit Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen sowie der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit werden 2024 von 360 Euro monatlich auf 400 Euro monatlich erhöht. □



Gut beraten

AK Steuersparwochen

Das Thema Steuern kann schon einmal kompliziert werden. Unsere Expert:innen stehen während der Steuersparwochen für persönliche Beratungen zur Verfügung. Mache deine Kolleg:innen im Betrieb darauf aufmerksam!

04. 03. – 08. 03. 2024

18. 03. – 22. 03. 2024

08. 04. – 12. 04. 2024

22. 04. – 26. 04. 2024

Anmeldung: AK Hotline zur Terminvereinbarung 0800 201 101 (Montag bis Freitag von 08:00 bis 20:00 Uhr)

Beschäftigte legten im Herbst die Arbeit im Kampf für mehr Geld großflächig nieder.

Streikrecht im Fokus

- Was gilt, wenn Beschäftigte die Arbeit niederlegen?

Von Peter Leinfellner

In Finnland wird das Streikrecht angegriffen, während Österreich eine Welle von erfolgreichen Streiks erlebt hat. ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Michael Trisko gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Streikrecht in Österreich.

Seitdem in Finnland eine rechtsliberale Regierung an der Macht ist, weht ein anderer Wind. Um Arbeitskämpfe und Proteste von Beschäftigten zu beschneiden und die Gewerkschaftsbewegung zu schwächen, gibt es einen massiven Angriff auf das Streikrecht. Arbeitsniederlegungen dürfen nur mehr eine bestimmte Zeit dauern und unter Umständen drohen Strafzahlungen von bis zu 150.000 (!) Euro.

Davon sind wir in Österreich weit entfernt – ganz im Gegenteil: Im vergangenen Herbst ist im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen eine regelrechte Streikwelle über Österreich hinweggeschwappt. Von den Beschäftigten in der Metalltechnischen Branche bis hin zu den Beschäftigten im Handel wurde die Arbeit im Kampf für mehr Geld großflächig niedergelegt. Mit Erfolg!



Streiken ist wichtig, da es Arbeitnehmer:innen eine effektive Möglichkeit bietet, für ihre Rechte einzutreten und gerechtere Arbeitsbedingungen zu fordern. Es ist ein machtvolleres Druckmittel, um Arbeitgeber zu Verhandlungen zu bewegen und Ungleichgewichte in der Arbeitswelt auszugleichen.



„Streiken ist ein Menschenrecht. Niemand, der an einem Arbeitskampf teilnimmt, darf deswegen benachteiligt werden.“

Michael Trinko, ÖGB Arbeitsrechtsexperte

Rund um das Thema Streiken gibt es immer wieder Fragen von Arbeitnehmer:innen. ÖGB-Arbeitsrechtsexperte **Michael Trinko** hat die wichtigsten Antworten.

Aktuell: Manche Arbeitgeber sagen, man dürfe nicht streiken – stimmt das?

Michael Trinko: Nein – Streiken ist in Österreich erlaubt. Das Streikrecht ist nicht nur durch die österreichische Verfassung und die Menschenrechtskonvention abgesichert, sondern auch in der EU-Grundrechtecharta. Streiken ist ein Menschenrecht. Niemand, der an einem Arbeitskampf teilnimmt, darf deswegen benachteiligt werden.

Aktuell: Was ist der Unterschied zwischen einem Streik und einer Betriebsversammlung?

Michael Trinko: Eine Betriebsversammlung dient dem Betriebsrat dazu, die Belegschaft zu infor-

mieren, etwa über den Stand bei Kollektivvertragsverhandlungen und die Auswirkungen des Angebots der Arbeitgeber auf die Einkommen der im Betrieb Beschäftigten. Die Einberufung der Betriebsversammlung kann mittels Aushangs erfolgen und muss für jeden bzw. jede Arbeitnehmer:in sichtbar sein. Klar ist: Die Teilnahme an einer ordnungsgemäß einberufenen Betriebsversammlung ist niemals ein Streik.

Aktuell: Bekomme ich trotz Streik mein Entgelt?

Michael Trinko: Der Arbeitgeber muss während eines Streiks meinen Lohn bzw. mein Gehalt nicht zahlen. Manchmal ist es aber so, dass die bestreikten Unternehmen die Bezahlung der Streikstunden übernehmen. Wer Gewerkschaftsmitglied ist, ist aber auf alle Fälle durch den Streikfonds des ÖGB abgesichert – dieser springt im Fall der Fälle ein und es gibt Geld.

Aktuell: Welche Arten von Streiks gibt es?

Die bekanntesten bzw. am öftesten angewandten sind sicherlich der Warnstreik, der Vollstreik, Teilstreik bzw. der Generalstreik. Ein Warnstreik ist zeitlich befristet zum Beispiel für drei Stunden und soll dem Gegenüber den Ernst der Situation aufzeigen. Bei einem Generalstreik legen die Beschäftigten eines Landes die Arbeit nieder, bei einem Vollstreik hingegen sind es die Beschäftigten einer Branche, wobei hingegen bei einem Teilstreik nur ein bestimmter Teil der Beschäftigten streikt. Darüber hinaus gibt es noch Schwerpunktstreiks, wo bestimmte Betriebe bestreikt werden.

Wer kann an einem Streik teilnehmen?

Grundsätzlich alle Arbeitnehmer:innen, also Angestellte, Arbeiter:innen und Lehrlinge. Auszunehmen ist die Berufsschule, diese müssen Lehrlinge in jedem Fall besuchen. Streikbrecher:innen kann man durch eine sachliche Diskussion auffordern, sich am Streik zu beteiligen und sich solidarisch zu erklären. □

GUT ZU WISSEN

Darf ich an einem Streik teilnehmen?

Ja. Streiken ist ein Menschenrecht und in Österreich durch die Verfassung abgesichert.

Bekomme ich während eines Streiks weiter meinen Lohn bzw. mein Gehalt?

Ja, Gewerkschaftsmitglieder sind durch den Streikfonds des ÖGB abgesichert.

Wann waren die größten Streiks?

2003: Vor über 20 Jahren sind im ganzen Land über 800.000 Menschen gegen zahlreiche Reformpläne der schwarz-blauen Regierung auf die Straße gegangen. Sehen lassen kann sich aber auch die Streikbilanz 2023: Alleine rund 150.000 Beschäftigte der Metalltechnischen Industrie haben an Streikmaßnahmen in 250 Betrieben in ganz Österreich teilgenommen.



Illu: victoryfesenko/freepik

„Ohne Betriebsrat würde es nicht funktionieren“

Die Teilnahme an der AK Wahl soll tunlichst am Arbeitsplatz möglich sein. Wähler:innen, die eine Wahlkarte bekommen haben, können in Wien auch in öffentlichen Wahllokalen ihre Stimme abgeben. Die Details erläutern Manuela Engleitner und Norbert Bacher-Lagler aus dem AK Wahlbüro.

Interview: Heike Hausensteiner

Aktuell: Die AK Wahl soll primär in den Betrieben stattfinden. Zusätzlich gibt es in Wien öffentliche Wahllokale. Können Sie schon sagen, wo sich diese befinden werden?

Manuela Engleitner: Es wird mehrere Standorte geben. Der Fokus ist vorwiegend auf unserem Haupthaus in der Prinz-Eugen-Straße und auf unseren vier Außenstellen in Liesing, Ottakring, Donaustadt und Floridsdorf. Wir werden auch ein öffentliches Wahllokal in der FAKTory bei der Universität Wien haben. Dort wollen wir berufstätige Studierende erreichen und ihnen die Teilnahme an der AK Wahl so einfach wie möglich gestalten, und natürlich auch dem Universitätspersonal.

Außerdem wird es ein öffentliches Wahllokal im ÖGB-Catamaran im zweiten Bezirk und an weiteren Standorten geben. Die genannten öffentli-

chen Hauptwahllokale werden auf der Mappe mit der Wahlkarte abgedruckt sein, und mittels QR-Code können die wahlberechtigten Beschäftigten in Wien sämtliche Standorte auf unserer Website abrufen.

Aktuell: Nach welchen Überlegungen werden weitere öffentliche Wahllokale festgelegt?

Manuela Engleitner: Ein öffentliches Wahllokal macht in großen Betrieben mit einem großen Kund:innen- bzw. Patient:innenverkehr Sinn. In diesen Betrieben ist zusätzlich oft schwierig zu eruieren, ob und wann alle Beschäftigten mit einem Betriebsratsprengel erreicht werden können. Mit einem öffentlichen Wahllokal decken wir hier eine große Zahl an Wahlberechtigten ab, die so entweder mit Wahlkarte oder eben im Wahllokal wählen können. Zusätzlich gibt es natürlich einige Grundvoraussetzun-

gen, um eine geheime Wahl im öffentlichen Raum zu gewährleisten.

Norbert Bacher-Lagler: Auch in den Betrieben mit einem öffentlichen Wahllokal sind die Belegschaftsvertretungen enorm wichtig. Die Belegschaftsvertretungen in der Klinik Floridsdorf und im Allgemeinen Krankenhaus (AKH) sind wirklich zu loben dafür, was sie geleistet haben, um ein öffentliches Wahllokal zu ermöglichen. Das AKH stellt die gesamte Wahlkommission selbst; in der Klinik Floridsdorf sind Betriebsrat und Personalvertretung derart gut aufgestellt, dass sie auch den Standort selbst planen – das ist wirklich top. Ohne die würde das nicht funktionieren.

Aktuell: Kann ich mir dann, wenn in meinem Betrieb kein Wahllokal vorgesehen ist, das öffentliche Wahllokal aussuchen?

Wichtige Daten zur AK Wahl in Wien



Norbert Bacher-Lagler: Genau. Wenn kein Betriebswahlsprenkel organisiert wird, also keine Möglichkeit besteht, im Betrieb zu wählen, ist man berechtigt, in einem öffentlichen Wahllokal die Stimme abzugeben. Man geht hin, sagt den Namen, weist sich aus und kann dort die Stimme abgeben.

Aktuell: Muss ich die Wahlkarte mitnehmen, wenn ich in einem öffentlichen Wahllokal wählen möchte?

Norbert Bacher-Lagler: Nein. Die Wahlkommissionen in den öffentlichen Wahllokalen können aufgrund der elektronischen Wähler:innenliste



„Auch in den Betrieben mit einem öffentlichen Wahllokal sind die Belegschaftsvertretungen enorm wichtig.“

Norbert Bacher-Lagler

feststellen, ob jemand wahlberechtigt ist oder nicht. Sollten Beschäftigte trotzdem versuchen, die Stimme zweimal – in einem öffentlichen Wahllokal und durch Einschicken der Wahlkarte ans Wahlbüro – abzugeben, zählt die Stimme nur einmal. Die Hauptwahlkommission wird am Tag der Wahlauszählung die Wahlkarte vernichten, da die persönliche Stimmabgabe Vorrang hat.

Aktuell: Welche Erfahrungen habt ihr bisher mit den öffentlichen Wahllokalen gemacht?

Norbert Bacher-Lagler: Bei der letzten und vorletzten Wahl haben wir mit dem öffentlichen Wahllokal im AKH einen großen Erfolg gehabt und damit die Wahlbeteiligung gehoben. Weil wir vor Ort sind und die Mitarbeiter:innen beim Jauseholen oder Mittagessen ihre Stimme abgeben können. An der Medizinischen Universität haben wir so die Wahlbeteiligung ebenfalls steigern können, nicht zuletzt durch die optimierte Platzierung der öffentlichen Wahllokale. Die vielen Mitarbeiter:innen und auch Besucher:innen und Patient:innen im AKH und in der Klinik Floridsdorf können somit unkompliziert ihre Stimme abgeben.

Jede Stimme zählt, deshalb probieren wir immer wieder neue Projekte und konnten diesmal mit Unterstützung der Belegschaftsvertretungen auch an Universitäten öffentliche Wahllokale einrichten. Damit richten wir uns vor allem an die bis zu 20.000 Beschäftigten an den Unis und an berufstätige Studierende. Dafür wollen wir uns bei den Belegschaftsvertreter:innen der Universitäten herzlich bedanken.



„Die Wahlberechtigten in Wien können sämtliche Standorte auf unserer Website abrufen.“

Manuela Engleitner

Aktuell: Wo können Beschäftigte am letzten Tag bis spätestens wann noch abstimmen?

Manuela Engleitner: Am längsten offen hat das Wahllokal im Haupthaus der AK Wien: Am letzten Wochenende vor Wahlzeitende, also am 20. und 21. April, von 9 bis 13 Uhr und am letzten Wahltag, dem 23. April, sogar bis 22 Uhr. Ansonsten ist auch noch die Briefwahl möglich, sofern das Kuvert noch am 23. April 2024 abgestempelt werden kann. Wir werden im Wahlzeitraum sogar ein eigenes Postamt in der Plößlgasse haben.



Alles zur AK Wahl in Wien in mehreren Sprachen:

➔ tinyurl.com/Mehr-AK-Wahl



Weiterbildung für Betriebsrät:innen

- Rechtliches Wissen ist wichtig. Aber auch Seminare zu gesellschaftspolitischen Fragen bringen dir neue Impulse.

Gemeinsam mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) hat die AK für 2024 ein umfassendes Weiterbildungsprogramm erstellt, das du nicht verpassen solltest. In den Seminaren wirst du von hochkarätigen Trainer:innen unterrichtet. Du lernst rechtliches Handwerkszeug für die Betriebsratsarbeit ebenso wie strategisches Know-how, trainierst deine rhetorischen Fähigkeiten oder befasst dich mit gesellschaftlichen Fragen.

Für den Einstieg

Bevor du als frisch gewähltes Betriebsratsmitglied eines der vielen Einzelseminare buchst, ist es ratsam, den Basiskurs deiner Gewerkschaft zu absolvieren sowie die beiden Seminare „Drei für alle Fälle“ und „Kommunizieren und Beraten“ von VÖGB und AK. In letztgenanntem Seminar erfährst du, wie du deine Kolleg:innen am besten ansprichst, Angriffe parierst und deine Anliegen gegenüber unterschiedlichsten Zielgruppen gut vertrittst.

Paragrafen und mehr

Viele Betriebsrät:innen besuchen Seminare, die rechtliches Wissen vermitteln. Seminare zu gesellschaftspolitischen oder internationalen Fragen sind meist weniger schnell ausgebucht – ihre Relevanz wird unterschätzt. Weshalb man auch Seminare wie jenes zum Thema „Union Busting“ besuchen sollte? Weil es wichtig ist, die Strategien zu kennen, die Unternehmen anwenden, um Gewerkschaften „draußen“ zu halten. Und weil wir gemeinsam Flagge zeigen müssen, um auch in Zukunft und international starke Rechte für Arbeitnehmer:innen durchzusetzen. Milliardär und Gewerkschaftsfeind Elon Musk hat vor kurzem in Schweden erlebt, wie es ist, wenn sich Arbeiter:innen branchenübergreifend solidarisch zeigen. Da Musk auch im schwedischen Tochterunternehmen seines Autokonzerns Tesla den Abschluss eines Kollektivvertrags ver-



weigert, wird das Unternehmen mittlerweile branchenübergreifend bestreikt.

Klima und Job

Unter dem Titel „Klimawandel – und mein Job?“ gibt es auch Seminare, die sich mit der Erderhitzung befassen. Was bedeutet die Klimakrise für unsere Lebensweise, unsere Gesellschaft, unsere Arbeit? Welche Konzepte gibt es für einen sozial gerechten Wandel? Wie kann sich der Betriebsrat aktiv für nachhaltige Jobs einsetzen? Diese und viele andere Seminare auch zu gesellschaftspolitischen Fragen findest du im Seminarprogramm.



Details zu allen Seminaren von AK und VÖGB findest du unter

➤ www.voegb.at

DREI FRAGEN ZUR BILDUNGSFREISTELLUNG

Wer hat Anspruch?

Jedes Mitglied des Betriebsrats hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber muss für diese Zeit das Entgelt weiterzahlen. In Betrieben, in denen weniger als 20 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, besteht zwar auch der Anspruch auf die Bildungsfreistellung – allerdings ohne Verpflichtung des Arbeitgebers, den Lohn bzw. das Gehalt für diese Zeit zu bezahlen. Für Ersatz-Betriebsrät:innen gibt es leider keinen Weiterbildungsanspruch. Geregelt ist die Bildungsfreistellung für Betriebsrät:innen in Paragraph 118 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Wie lange gibt es eine Freistellung?

Alle Mitglieder des Betriebsrats haben Anspruch im Höchstmaß von drei Wochen und drei Tagen innerhalb einer Funktionsperiode. Bei Vorliegen eines besonderen Interesses für eine bestimmte Ausbildung kann die Freistellung auf fünf Wochen ausgeweitet werden. Rückt ein Ersatzmitglied auf das Mandat eines Betriebsrats nach, kann er bzw. sie nur den Restanspruch des ausgeschiedenen Betriebsratsmitglieds nutzen.

Wie kommt man zur Freistellung?

Der Arbeitgeber muss spätestens vier Wochen vor Beginn der Weiterbildung informiert werden. Für die Freistellung braucht es das Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat. In der Rechtsberatung von AK und Gewerkschaften kommt die systematische Behinderung von Bildungsfreistellungen so gut wie nicht vor. Im Streitfall sieht das Gesetz die Entscheidung des Gerichts vor. Was noch wichtig zu wissen ist: Nicht für jeden beliebigen Kurs besteht Anspruch auf Freistellung. Die Schulungs- bzw. Bildungsmaßnahmen müssen von den kollektivvertragsfähigen Körperschaften veranstaltet oder von ihnen als geeignet anerkannt werden. Auf Arbeitnehmer:innenseite sind das der ÖGB, die Gewerkschaften und die AK.



zur Person

Dina Affenzeller-Greif leitet seit August 2023 die Abteilung Weiterbildung für Arbeitnehmer:innen-Vertreter:innen in der AK. Die Abteilung organisiert gemeinsam mit dem VÖGB die Aus- und Weiterbildungsangebote von AK und ÖGB für Betriebsrät:innen.



Ratgeber

Arbeitsrecht für Uni-Beschäftigte

Der Ratgeber fasst die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen zusammen, die für Beschäftigte an den öffentlichen Unis, die nach dem 1. Jänner 2004 angestellt wurden, gelten. Die Bestimmungen zu Urlaub, Krankengeld, Arbeitszeit, Kündigung und vieles mehr sind hier kompakt aufgelistet. Außerdem werden die Gehalts-schemata für das allgemeine Universitätspersonal und für das wissenschaftlich-künstlerische Univer-sitätspersonal dargestellt, und die problematische Regelung zu den Ketten-dienstverträgen wird erklärt, die im Universitäts-gesetz verankert ist.

In einem Kapitel werden auch die Aufgaben und die Bedeutung von Betriebsrat, Gewerkschaft und AK vor-gestellt. Für Betriebsrät:in-nen an den Unis eignet sich der Ratgeber ideal zum Ver-teilen an die Beschäftigten.



➔ tinyurl.com/AR-Unibeschaefigtige

Unrühmlicher Stockerlplatz

■ Immer wieder wird unterstellt, dass die Beschäftigten in Österreich zu wenig arbeiten. Der Aktuell-Faktencheck belegt: Das Gegenteil ist der Fall. Überlange Arbeitszeiten kennzeichnen das Leben vieler Arbeitnehmer:innen in Österreich.

Von Christian Dunst

Eine aktuelle Eurofound-Studie liefert neue Erkenntnisse zu den Jahresarbeitszeiten der 27 EU-Staaten. Über das Jahr betrachtet haben Beschäftigte in Deutschland und Schweden über eine Woche mehr freie Zeit, in Dänemark sogar zwei Wochen und zwei Tage mehr. In die Berechnung fließen gesetzlicher Urlaubsanspruch und Feiertage mit ein. Damit liegen wir auch deutlich über dem EU-14-Durchschnitt von 1.698 Jahresarbeitsstunden.

Wie steht es um die Wochenarbeitszeit? Auch hier erreichen wir Rekordwerte im negativen Sinn. Die Vollzeitbeschäftigten in Österreich arbeiten durchschnittlich 40,8 Stunden pro Woche. Das ist die drittlängste Arbeitszeit innerhalb der EU.

Dazu passt, dass Österreich auch hinsichtlich der per Gesetz erlaubten Höchstarbeitszeit einen zweifelhaften Podestplatz belegt. Im europäischen Vergleich sind wir mit Deutschland und den Niederlanden traurige Spitze. Seit 2018 sind hierzulande ohne beson-

dere Voraussetzungen zwölf Stunden täglich und 60 Stunden wöchentliche Arbeitszeit möglich – und das sogar ohne Überstunden und zugehörigem Zuschlag. Derart überbordende Arbeitsleistungen beeinträchtigen die Lebensqualität – und sind in vielen Unternehmen Alltag, wie eine Studie von Deloitte mit den Unis Wien und Graz zeigt. Vier von zehn Befragten gaben dabei an, dass die neuen Höchstgrenzen bereits ausgereizt werden oder dies geplant ist. Umso erfreulicher ist es, dass es Betriebe gibt, die kürzere Arbeitszeiten vorleben. Und umso wichtiger ist es, gemeinsam Druck zu machen, um insgesamt eine Verkürzung der Arbeitszeiten zu erreichen.



Forba-Broschüre
Arbeitszeiten im Fokus. Modelle der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung

Aktuelle Forschungsergebnisse zu kürzeren Arbeitszeiten in ausgewählten Ländern.

➔ tinyurl.com/AZV-Nov23

Was weniger arbeiten in anderen Ländern bringt

Land	geleistete Arbeitsstunden pro Jahr	Differenz in Stunden	mehr Freizeit
Österreich	1.725		
Deutschland	1.681	44	= 1 Woche + 1 freier Tag
Schweden	1.681	44	= 1 Woche + 1 freier Tag
Dänemark	1.634	91	= 2 Wochen + 2 freie Tage

Quelle: Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Network of Eurofound Correspondents

Der Streik – die Waffe der Massen

Die Arbeit kollektiv niederzulegen ist ein mächtiges Werkzeug der Gewerkschaftsbewegung. Was bedeutet das genau und für wen ist das ein Dorn im Auge?

Der „Streik“ existierte in Österreich über Jahrzehnte hinweg praktisch nur auf dem Papier. Wo in anderen europäischen Ländern in Streiktagen und -wochen gerechnet wurde, sprach man in Österreich lediglich von Streikminuten. Das hat viel mit der gelernten sozialpartnerschaftlichen Praxis zu tun. Dennoch spielt auch hier beim Verhandeln implizit die Möglichkeit, dass Arbeiter:innen und Angestellte die Arbeit niederlegen, eine wichtige Rolle.

Ein Streik ist eine organisierte Form des Arbeitskampfes. Die Beschäftigten legen gemeinschaftlich ihre Arbeit nieder und wollen bestimmte Forderungen gegenüber den Unternehmen durchsetzen. Dabei bedienen sie sich einer Reihe von Methoden, wie zum Beispiel komplett die Arbeit niederzulegen oder die Arbeit extra langsam durchzuführen – ein sogenannter Bummelstreik. Arbeiter:innen und Angestellte können einen einzelnen Betrieb bestreiken, in einer Branche die Arbeit niederlegen und sogar das Wirtschaftsleben im ganzen Land im „Generalstreik“ lahmlegen. Ziel der

Streiks ist das Verbessern der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten.

Der Streik ist demnach ein starkes Druckmittel der unselbstständig Beschäftigten im Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital. Das Recht zu streiken ist in vielen Ländern auch gesetzlich verankert. Allerdings ist das nicht in Stein gemeißelt. Ein Beschneiden des Streikrechts schwächt die legalen Möglichkeiten, Druck auf Unternehmen und Konzerne für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen auszuüben.



Von Oliver Piller

Dass das nicht so weit hergeholt ist, zeigt uns ein Blick nach Finnland. Die dortige rechtskonservative Regierung hat bereits begonnen, das Streikrecht einzuschränken (siehe Artikel auf den Seiten 14 f.). Das Endergebnis schränkt die Gewerkschaftsbewegung ein und schwächt in weiterer Folge die Verhandlungsmacht von Arbeiter:innen und Angestellten. Wem nützt das? Den Profitinteressen von Unternehmen und Konzernen. Klassenkampf von oben.



Der Streik als mächtiges Instrument.

Sozialstaat

- Broschürentipp: Die Forderungen der AK für die Weiterentwicklung des Sozialstaats zusammengefasst.

Der Sozialstaat ist der sichere Boden, auf dem wir stehen. Er ist das Fundament, der die Gesellschaft zusammenhält. Mit Gegenargumenten, wie „das ist alles nicht leistbar“, versuchen Gegner:innen den Sozialstaat schlechtzureden – oft mit dem Ziel, Leistungen zu kürzen. Andere verweisen nur auf bestehende Probleme, ohne Lösungsvorschläge vorzulegen.

Das ist nicht der Zugang der Arbeiterkammer. Im Gegenteil. Die AK will den Sozialstaat weiterentwickeln zum besten Sozialstaat der Welt. Und hat deshalb eineinhalb Jahre mit Expert:innen aus den verschiedensten Bereichen die Herausforderungen identifiziert und Visionen entwickelt.

Das Ergebnis ist die kompakte Broschüre #SoMussSozialstaat. Sie liefert eine niederschwellige Argumentationsgrundlage für alle, die, unterfüttert mit Daten und Fakten, für den Erhalt und den Ausbau unseres Sozialstaats eintreten wollen.

Wenn wir den Sozialstaat zukunftsfest machen, gewinnen wir alle. Die Broschüre #SoMussSozialstaat gibt es zum kostenlosen Download unter:

➔ wien.arbeiterkammer.at/somusssozialstaat

JETZT
DOWN-
LOADEN!



3 FRAGEN AN DIE KOAUTORIN

Nani Kauer, Mediensprecherin von AK Präsidentin Renate Anderl, über die Broschüre als Hilfsmittel für die Betriebsratsarbeit.

1

Wie hilft die Broschüre bei der Betriebsratsarbeit? Die wesentlichen Elemente des Sozialstaates sind kompakt zusammengefasst: Wir haben Probleme beschrieben, mit Zitaten von Betroffenen veranschaulicht, mit prägnanten Zahlen untermauert – und wir bieten Lösungen an. Jedes Thema für sich ist damit ein nützliches Mini-Nachschlagwerk.

2

Was ist dein Lieblingskapitel und weshalb? Das Vorwort unserer Präsidentin – es ist ein schöner Streifzug durch alle Themen, die angesprochen werden, und vor allem ein positiver Ausblick, wie die AK sich den besten Sozialstaat vorstellt.

3

Und wenn ich mehr zum Sozialstaat wissen will? Jedes Kapitel hat einen QR-Code, online haben wir viele vertiefende Informationen zusammengestellt: Die AK Mitarbeiter:innen haben große Expertise, wir erarbeiten bzw. beauftragen viele Studien, die unsere Forderungen mit Zahlen und Fakten untermauern.

Cartoon

■ Philip Taucher



50 Jahre deine Drei

■ Veranstaltungstipp: Für Betriebsräte, Gewerkschaften und AK ist das Arbeitsverfassungsgesetz bis heute die wichtigste Basis.

Österreichs Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist dieses Jahr ein halbes Jahrhundert alt. Mit dem ArbVG wurden die wesentlichen Rechte und Aufgaben der betrieblichen und der überbetrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen in ein gemeinsames Gesetz überführt. Es ist bis heute die wichtigste gesetzliche Basis für die Arbeit von Betriebsräten und die Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeiterkammern.

1974 war es Ergebnis, 2024 ist es Ausgangspunkt sowie tagtägliche Ressource für den Kampf um Mitbestimmung und Demokratie.

Das möchten wir mit dir feiern. Bei unserer Veranstaltung am 13. Februar 2024 wollen wir darüber einen Dialog

zwischen Wissenschaft und (Betriebsrats- und Gewerkschafts-)Praxis führen. Über Fragen wie: Welche Herausforderungen haben Betriebsräte und Gewerkschaften durch das ArbVG gemeistert? Welches Handwerkzeug gibt es uns für aktuelle Herausforderungen in Betrieb, Arbeitswelt und Gesellschaft mit? Welche Strategien wenden Arbeitnehmervertreter:innen in der Praxis an, um damit Mitbestimmung und Demokratie durchzusetzen?



Wann und wo:

13. Februar 2024, 15 bis 18 Uhr
Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien.

Mehr Infos und Anmeldung:

➤ tinyurl.com/arbvg

Historie

Das Elend des Schlafens

Acht Stunden Schlaf war auch eine zentrale Forderung der Arbeiter:innenbewegung. Ein Bett zu besitzen war für viele keine Selbstverständlichkeit.

Von Sabine Lichtenberger

Das Elend der Arbeiter:innen spiegelte sich nicht nur in deren Arbeitsbedingungen, sondern auch in jenen des Schlafens wider. Kinder schliefen auf Strohsäcken, in Ofenladen, Mehltruhen oder anderen Behältnissen. Auf dem Land bekamen die Mägde Schlafstellen über oder neben den Ställen zugewiesen, die Stallbur-schen schliefen beim Vieh. Für die Kutscher forderte

die Gewerkschaft das Ende des Stallschlafens, und die Bäcker verlangten von den Arbeitgeber:innen „anständige reine Betten in anständigen Kammern“. Die „Bettgeher“ in Wien um 1900 mieteten meist in einer, ohnehin schon eng bewohnten, Arbeiter:innenwohnung für ein paar Stunden einen Schlafplatz. Victor Adler thematisierte die erschütternden



Wiener Bettfächer der alten Zeit

Wohnbedingungen der Wiener Ziegelarbeiter:innen, die in „Wohnhöhlen“ ihr Dasein fristeten. Die „Trockenwohner“ bewohnten neu errichtete Wohnungen, die noch nicht „ausgetrocknet“ waren, zu günstigen Mieten. Schwere gesundheitliche Schäden waren die Folge.

Auf „Kost- und Logis“ lebten viele Lehrlinge und Dienst-mädchen, die Opfer von Prügelstrafen und sexualisierter Übergriffe wurden. Manchenorts wurden Fabriks- und Werks-wohnungen oder Reihenhäuser errichtet. Der soziale Wohnbau war eine Frage der erst kommenden Zeit.

Foto: ÖNB/Die Unzufriedene, 13.10.1923, S. 1



BIST DU ZUKUNFTSFIT?

Digitalisierung macht dich zukunftsfit und krisensicher. Vom Lehrabschluss bis zum Englisch-, EDV- oder Internetkurs: Wir unterstützen dich bei deiner persönlichen Weiterbildung.

wien.arbeiterkammer.at/bildungsgutschein



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



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien