

## DIGITALISIERUNG

Beschäftigte online beteiligen  
Seite 10

## AK WAHL

Deine Rechte in der  
Wahlkommission Seite 12

## ARBEIT

Weg mit den psychischen  
Belastungen Seite 16

Dein Fachwissen ist

# Aktuell

# ENGPASS BEIM PERSONAL

WAS TUN, WENN ES IM BETRIEB AN ARBEITSKRÄFTEN MANGELT?

## Arbeitsmoral

# 200.000

**Tim Gurner**, einem der reichsten Männer Australiens, gefällt es nicht, dass Arbeitnehmer:innen gute Arbeitsbedingungen fordern. Sein Gegenrezept: Durch Massenkündigungen die Arbeitslosenquote in Australien, die derzeit bei 3,7 Prozent liegt, um 40 bis 50 Prozent hinaufzutreiben. Das würde „die Arbeitsmoral“ wieder heben, so der Immobilienmogul. Seine Idee würde 200.000 Menschen den Job kosten. Nach massiver Kritik folgte eine Entschuldigung via LinkedIn. Wodurch Gurner selbst zum Multimillionär wurde? Er hat den Großteil seines Vermögens geerbt.

---

### Impressum:

**Herausgeberin und Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

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

**Weitere Autorinnen dieser Ausgabe:** Renate Anderl, Martina Chlestil, Sabine Lichtenberger, Gabriele Schmid

**Cartoon:** Philip Taucher

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

**E-Mail:** [AKtuell@akwien.at](mailto: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](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum) **Datenschutzerklärung:** [wien.arbeiterkammer.at/datenschutz](http://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.

## Lockmittel Arbeitsbedingungen



Foto: Markus Zahradnik

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

### Liebe Leser:innen!

Wegen Personalmangels bietet das Lokal ums Eck nur mehr eingeschränkt warme Speisen an. Die Arbeitskräfte sind knapp, hört man auch aus vielen anderen Branchen und Betrieben.

**W**ir haben uns auf Spurensuche begeben und in einem IT-Unternehmen sowie bei einem großen Energieversorger nachgefragt, wie sie Arbeitskräfte finden und halten. Beide setzen auf vielfältige Aktivitäten, darunter die Ausbildung von Lehrlingen. Auch Arbeitsmarkt-Expert:innen kommen in unserer Coverstory zu Wort. Sie plädieren für eine Versachlichung der Debatte. Denn nicht an jeder erfolglosen Suche nach Mitarbeiter:innen ist ein möglicher Fachkräftemangel schuld.

Viele Betriebe vernachlässigen es, für gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen. Auch bei psychischen Gefahren müssen Arbeitgeber:innen wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen. Das ist seit zehn Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Doch ist das auch in den Unternehmen angekommen? Mehr dazu in dieser Ausgabe.

Außerdem durften wir zwei Kolleg:innen aus dem Wahlbüro der AK bei ihrer Arbeit besuchen. Apropos AK Wahl: Sie findet in Wien im April 2024 statt. Damit möglichst viele Beschäftigte im Betrieb wählen können, sind Tausende Helfer:innen nötig. Wir informieren darüber, welche rechtlichen Regelungen für jene, die als Mitglieder in den betrieblichen Wahlkommissionen mitwirken, gelten.

Dein Redaktionsteam

# Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Nur wenige IT-Betriebe bilden Lehrlinge aus **Seite 4**



Foto: Andrii Yalanskyi - stock.adobe.com

Regelungen für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen **Seite 12**



Foto: Markus Zahradnik

AK Wahlbüro: Behörde auf Zeit **Seite 14**

<b>4</b>	<b>Titelstory</b>	
	Engpass beim Personal	4
	Kommentar: Debatte versachlichen	7

<b>8</b>	<b>Weitblick</b>	
	Mit wachem Auge im Betrieb	8
	Umfrage: Suche nach Arbeitskräften	9
	Digitalisierung verändert die Betriebsratsarbeit	10

<b>12</b>	<b>Recht klar</b>	
	AK Wahl: Deine Rechte als Mitglied einer Wahlkommission	12

<b>14</b>	<b>Mitbestimmen</b>	
	AK Wahlbüro: Behörde auf Zeit	14
	Arbeit ist an Menschen anzupassen	16
	Inklusion: Barrieren beseitigen	18
	Rechte der Behindertenvertrauensperson	19

<b>20</b>	<b>Dranbleiben</b>	
	Ratgeber: Homeoffice in Deutsch und Englisch	20
	Gut sehen dank Bildschirmbrille	20
	Glosse: Durchsichtige Attacken	21
	Buchtipp: Die Betriebsratswahl	22
	Cartoon	22
	Seminar: Prekär Beschäftigte organisieren	23
	Historie: Sozialstaat-Begründer Hanusch	23

✉ [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)  
🌐 [www.ak-aktuell.at](http://www.ak-aktuell.at)  
📌 [www.ak-aktuell.at/linkedin](http://www.ak-aktuell.at/linkedin)



## Tobias steht auf Technik

Nur wenige IT-Betriebe bilden Lehrlinge aus. Tobias hat eine Lehrstelle gefunden.

**Text:** Heike Hausensteiner & Martina Fassler  
**Fotos:** Markus Zahradnik

# ENGPASS BEIM PERSONAL

**W**ir finden kein Personal“, tönt es aus den Betrieben. Auch acht von zehn Betriebsratsvorsitzenden nennen den Bedarf an Arbeitskräften, den ihr Betrieb nicht decken kann, in einer österreichweiten Umfrage als zentrale Herausforderung. Was sind die Gründe für die Arbeitskräfte-Knappheit, wie lässt sich gegensteuern?

In der IT wird schon lange über Nachwuchsmangel geklagt. Deshalb wurden 2018 bestehende Berufsbilder überarbeitet und neue Lehrberufe geschaffen. Von Applikationsentwicklung und Coding bis zu Informationstechnologie mit Schwerpunkt System- oder Betriebstechnik gibt es nun fünf maßgeschneiderte Lehrberufe. Die Zahl der Lehrlinge stieg seither an, doch weniger als erhofft. Österreichweit gab es Ende 2022 gerade 2.764 Lehrlinge in der Sparte Information und Consulting. Nur einer von hundert Beschäftigten der Branche ist ein Lehrling.

## Vor den Vorhang

Ein IT-Unternehmen, das es besser macht, ist Atos. In der Atos-Gruppe gibt es österreichweit insgesamt 1.600 Beschäftigte, alle Tochterunternehmen bilden Lehrlinge aus. Tobias Walter ist einer von ihnen. Er ist im zweiten Lehrjahr im Netzwerk-Bereich bei Atos Technology Austria. Das Unternehmen in Wien Donaustadt achtet darauf, dass die Lehrlinge in verschiedene Abteilungen rotieren. „Damit die Ausbildung breit gefächert ist“, betont Betriebsratsvorsitzender Willi Stöckl. Tobias Walter hat mit der IT-Lehre die richtige Ausbildung gefunden: „In jedem Unternehmen ist immer mehr Technik erforderlich. Es macht Spaß, sich die neue Technik anzuschauen, wenn sie implementiert wird, und du bist vorne dabei.“ Auch mit HTL und Fachhochschulen ist das Unternehmen stark vernetzt. Wenn man in mehreren Schienen Kontakte aufbaut, kann man „dem Fachkräftemangel gegensteuern“, so Stöckl.

## Förderungen nützen

Finanzielle Förderungen gibt es für Betriebe, die erstmals Lehrlinge ausbilden, in Wien beim waff, und das ganz unabhängig von der



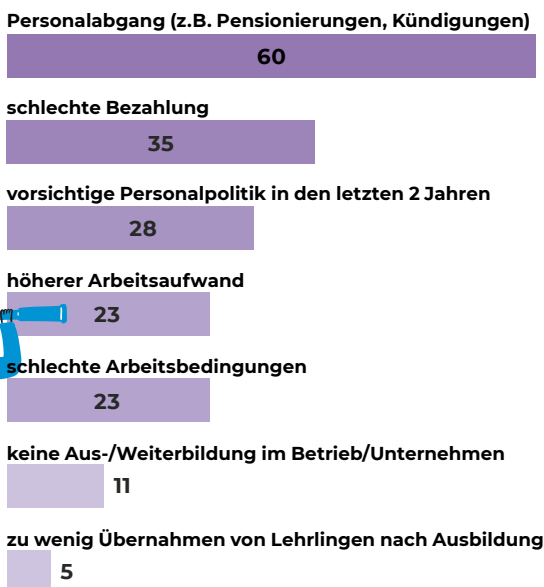
„Wir bilden seit zehn Jahren IT-Lehrlinge aus. Der Betriebsrat war von Beginn an eingebunden.“

**Willi Stöckl**, Betriebsratsvorsitzender, Atos Technology Austria

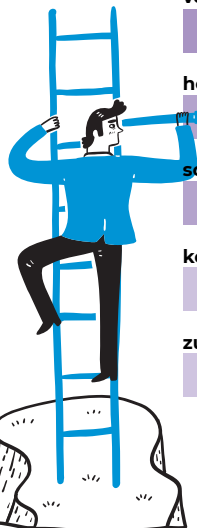
Branche. Zusätzliche Förderschienen gibt es für Betriebe aus der Tourismus- und Freizeitwirtschaft und ganz neu, seit September, für Betriebe, die in klimarelevanten Berufen ausbilden. „Insgesamt werden die Förderungen gut angenommen“, zieht waff-Geschäftsführer Fritz Meißl Bilanz. Bei kleineren Unternehmen, die mit der Lehrausbildung beginnen, fördert der waff auch die Kurskosten der Lehrlingsausbilder:innen. Diese Förderung wurde heuer jedoch erst von zehn Betrieben genutzt. „Hier gibt es durchaus Luft nach oben. Wir freuen uns, wenn mehr Unternehmen in die Lehrausbildung einsteigen“, sagt Meißl.

## Engpass beim Personal Was sind die Gründe?

Das sagen die Betriebsrats-Vorsitzenden:



In Prozent, Mehrfachnennungen möglich, 26 % andere Gründe, 8 % w.n./k.A. Quelle: IFES, Strukturwandelbarometer 2023, 1919 Befragte



Differenziert sieht der waff-Geschäftsführer die generelle Klage über den Mangel an Fachkräften: „Nicht an jeder erfolglosen Mitarbeiter:innensuche ist ein möglicher Fachkräftemangel schuld.“ In dieselbe Kerbe schlägt Martin Schmidhuber, Experte aus der Abteilung Arbeitsmarktpolitik der AK Wien. „Der Arbeitsmarkt ist nicht leergefegt.“ Die Arbeitslosigkeit steigt zudem seit Kurzem weiter an. Ende September waren mehr als 320.000 Personen als arbeitslos gemeldet oder in Schulungen. Schmidhuber plädiert dafür, innerbetrieblich zu analysieren, was die Gründe für das Fehlen von Arbeitskräften sind. In manchen Betrieben, etwa in der Gastronomie, sei die „Personalnot“ selbst verschuldet, weil die Arbeitsbedingungen oft schlecht und die Einkommen zu niedrig seien. Hier müssten die Arbeitgeber darangehen, attraktivere Jobs zu schaffen.

Insgesamt sollten Unternehmen im Recruiting inklusiver agieren. Ältere Arbeitnehmer:innen, Menschen mit Migrationshintergrund, Wiedereinsteiger:innen finden trotz intensiver Suche oft keinen Job. Viele Betriebe haben sich auf die demographische Veränderung der Erwerbsbevölkerung noch nicht eingestellt. „Dabei gibt es in Wien von waff und AMS umfassende Eingliederungsbeihilfen, etwa die Joboffensive 50 plus“, sagt Schmidhuber. Ein weiterer Hebel ist die betriebliche Weiterbildung. Hier gibt es vom AMS mit der Qualifizierungsförderung eine Unterstützung.

## Fachkräfte für die Klimawende

Wie gelingt es Unternehmen, die die Energiewende stemmen müssen, ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken? AKtuell hat dazu bei Wien Energie nachgefragt. „Wir haben vor zwei Jahren eine strategische Personalplanung aufgesetzt, die gezielt darauf schaut, welche Berufsbilder es in zehn Jahren gibt“, sagt Katharina Polomini, die Bereichsleiterin für Personal- und Organisationsmanagement des Energieversorgers mit rund 2.200 Mitarbeiter:innen. Sie erzählt von Drohnen-Spezialist:innen, die bei der Inspektion von Kraftwerksanlagen



„Im Schichtdienst haben wir flexiblere Diensterteilung und mehr zusammenhängende freie Tage umgesetzt.“

**Alexander Hauser**, Zentralbetriebsratsvorsitzender, Wien Energie

im Einsatz sind, von Wasserstoff-Expert:innen und weiteren neuen Berufen, die laufend entstehen. Durch Kooperationen mit Unis versucht Wien Energie qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, zusätzlich wurden die Ausbildungsplätze für Lehrlinge verdreifacht. Kürzlich eröffnete das Unternehmen einen eigenen Ausbildungscampus in der Donaustadt. Weibliche Lehrlinge sind dank Quote keinem Einzelkämpferinnen-Schicksal ausgesetzt. „Auch im technischen Bereich bestehen wir darauf, dass wir gleich viele Mädchen wie Burschen ausbilden. Das zeigt erste Wirkung“, sagt Polomini. Nicht nur bei den Green Jobs, auch für die herkömmlichen Aufgabengebiete setze man auf eine Vielzahl von



„Auch im technischen Bereich bilden wir genauso viele weibliche wie männliche Lehrlinge aus.“

**Katharina Polomini**, Bereichsleiterin für Personal- und Organisationsmanagement, Wien Energie

Aktivitäten, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen, ergänzt der Zentralbetriebsratsvorsitzende von Wien Energie Alexander Hauser: „Beim Kund:innenservice kooperieren wir unter anderem mit dem Bundesblindeninstitut, um Arbeitskräfte zu finden.“

Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und Home-Office sind heute gängige Anforderungen an Arbeitgeber. Im kaufmännisch-administrativen Bereich sind diese gut umsetzbar. Im Schichtdienst standen diesen Wünschen bis 2022 sehr starre Dienstpläne gegenüber. „Natürlich müssen die Anlagen weiterhin rund um die Uhr betrieben werden. Wir bieten jetzt aber auch für die Beschäftigten im Schichtdienst mehr zusammenhängende freie Tage und streben in Zukunft eine flexible Einteilung der Dienste an“, erklärt Alexander Hauser.

### Raus aus dem Jammertal

Nicht jedes Unternehmen besitzt eine eigene Personalentwicklung, strategische Personalplanung ist jedoch auch für kleinere und mittlere Unternehmen ein Muss, meint AK Arbeitsmarktexperte Martin Schmidhuber. Das AMS bietet dafür die „Impulsberatung“ an. Auf diese und weitere Beratungs- und Fördermöglichkeiten von AMS und waff kann man als Betriebsrat den Arbeitgeber regelmäßig aufmerksam machen. Schmidhuber abschließend: „Wer darauf setzt, dass sich das Problem von selbst erledigt, liegt falsch.“ □

## KOMMENTAR



Foto: Markus Zahradnik

## Debatte versachlichen

Von Gabriele Schmid

Viele Betriebe suchen Arbeitskräfte. Manche suchen tatsächlich Beschäftigte mit bestimmten Qualifikationen, andere wollen nur wenig zahlen. Branchen wie die Gastronomie machen wenig, um attraktiver zu werden. Hier geht es oft um einen Wettbewerb um die billigsten Arbeiter:innen. Tatsächlich sind in manchen Bereichen die Facharbeitskräfte knapp. So fehlen Installateur:innen und Kindergartenpädagog:innen. IT-Spezialist:innen haben wir jedenfalls zu wenige.

### Ausbilden statt lamentieren

Woher aber kommt die Annahme, die Fachkräfte würden vom Himmel fallen? Viele Unternehmen kümmern sich nicht um die Ausbildung von Lehrlingen, viele haben die Weiterbildung zurückgefahren. Dazu fehlt gestaltende Politik zur Hebung der Potentiale. Die Arbeitswelt altert. Wo bleiben die Initiativen für ältere Beschäftigte, um gesund länger weiterzumachen? Wie lange warten wir noch auf eine Schule, die alle Jugendlichen mit Grundkompetenzen ausstattet? Wann kommt Qualifizierung vor Vermittlung für Arbeit Suchende, wenn es an relevanten Kompetenzen krankt? Das Zukunftsthema Energiewende braucht Fachkräfte zur Umsetzung in die Realität und in die Fläche. Veränderung kann hin zu einer lebenswerteren Umwelt, zu einer besseren Arbeitswelt gestaltet werden.

### Zur Person

Gabriele Schmid arbeitet in der Stabstelle Fachkräfte der AK Wien.

# Mit wachem Auge im Betrieb

■ Seminartrainer Patrick Pichler verrät im AKtuell-Interview, wie der Betriebsrat seine Überwachungsaufgabe effizient wahrnimmt.

Interview: Heike Hausensteiner

**Aktuell: Der Betriebsrat ist keine Polizei. Was ist generell unter den betriebsrätlichen Überwachungsaufgaben zu verstehen?**

**Patrick Pichler:** Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer:innen des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Vergleicht man das Bundesverfassungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz, wird klar, dass der Gesetzgeber das Betriebsratsgremium tatsächlich als eigenes Organ innerhalb des Betriebs sieht.

**Aktuell: Was fällt konkret in deine Überwachungsaufgaben als Betriebsrat, kannst du Beispiele nennen?**

**Patrick Pichler:** Ja. Gesetze werden grundsätzlich von Behörden überwacht, daher empfehle ich Betriebsratsgremien die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und des Kollektivvertrags zu prüfen. Das macht sonst nämlich keiner. In der Realität melden sich Betroffene, deren Einzelfall dann versucht wird zu lösen. Überwachung bedeutet arbeitsrechtliche Verstöße systematisch und im Vorhinein zu bearbeiten.

**Aktuell: Warum sind diese Überwachungsrechte wichtig – sind Unternehmen so schlampig im Umgang mit ihren Beschäftigten ...?**

**Patrick Pichler:** Es ist so wie im Straßenverkehr. An eine 70er-Beschrän-

kung, die nicht kontrolliert wird, halten sich nicht viele ...

**Aktuell: Du schulst ja diesbezüglich auch Betriebsrät:innen. Wie erlebst du diese bei der Schulung? Haben sie Aha-Erlebnisse?**

**Patrick Pichler:** Überraschend ist, wie mächtig und umfangreich der Werkzeugkoffer zur Überwachung durch das Betriebsratsgremium ist. Du kannst dem Unternehmen sprichwörtlich auf den Zahn fühlen. Der Preis dafür ist die Vertraulichkeit.

**Aktuell: Was möchtest du deinen Seminar-Teilnehmer:innen und auch den AKtuell-Leser:innen mitgeben? Worauf ist besonders zu achten? Hast du Tipps?**

**Patrick Pichler:** Arbeite systematisch, bleibe in Stress-Situationen ruhig und dokumentiere deine Ergebnisse.



„Überwachung bedeutet arbeitsrechtliche Verstöße systematisch und im Vorhinein zu bearbeiten.“

**Patrick Pichler** ist Bundesinspektor, Betriebsrat, zertifizierter Auditor, Buchautor und Seminartrainer. Regelmäßig gibt er sein Wissen auch in Seminaren von AK und VÖGB an Betriebsrät:innen weiter.





# SO WERDEN JOBS ATTRAKTIV

Um bei der Suche nach Arbeitskräften erfolgreich zu sein, müssen Betriebe ihnen auch etwas bieten. Welche Initiativen ihr Unternehmen setzt, um bestehende Beschäftigte zu halten und neue zu gewinnen, erzählen uns fünf Betriebsrät:innen.

Von Theresa Goisauf



„Aufgrund der langen Öffnungszeiten achten wir darauf, dass Dienstpläne so gestaltet werden, dass Familie, Freizeit und Beruf gut vereinbar sind. Außerdem bietet unser Betrieb regelmäßig qualifizierte Schulungen zur Weiterbildung an.“

**Doris Migsch**  
Lidl Österreich GmbH  
Foto: Lisi Specht



„Wir bezahlen unsere Mitarbeiter:innen über dem KV, bieten vielseitige Vergünstigungen, ein gratis Öffi-Ticket, Events, individuelle Weiterbildungen und vieles mehr. Unser Ziel ist die langfristige Bindung des Teams durch ein herzliches Miteinander.“

**Linda Lindinger**  
Vienna Marriott Hotel  
Foto: Gerhard Fally



„In der IT-Branche ist das Belastungsprofil durch permanente Präsenz digitaler Technologien und Medien hoch. Ohne ‚mental care‘-Paket wird es für Unternehmen künftig schwer, die Beschäftigten zu halten und attraktiv zu bleiben.“

**Sandra Steiner**  
Eviden  
Foto: Markus Zahradnik



„In bestimmten Berufsgruppen rechnet unser Unternehmen mehr Vordienstzeiten an, um die Suche nach neuen Beschäftigten zu erleichtern. Neben umfangreichen Fortbildungen in der Dienstzeit wird es künftig auch ein Gleitzeitmodell geben.“

**Hannelore Zimmel**  
Häuser zum Leben – KWP  
Foto: Lea Riedl



„Um neues Personal zu gewinnen, haben wir die Aktion ‚Mitarbeiter werben Mitarbeiter‘ gestartet. Weil es im Montagedienst gar nicht so einfach ist, die Beschäftigten zu halten, versuchen wir auch, die Kolleg:innen weiterzubilden und umzuschulen.“

**Martin Lehrner**  
Siemens Personaldienstleistungen  
Foto: privat



Digitalisierung verändert auch die Betriebsratsarbeit.

Foto: lovelyday – stock-adobe.com

# Beschäftigte digital beteiligen

■ „Digitale Zukunft gerecht gestalten“, lautete das Motto des AK Digitalisierungsfonds. Welche Empfehlungen Projektleiter Fridolin Herkommer aus den vielfältigen Projekten für die Betriebsratsarbeit ableitet, verrät er im Aktuell-Interview.

Interview: Theresa Goisaufer

**Aktuell:** Im Rahmen der Digioffensive hat die AK seit 2019 eine Vielzahl an Projekten und Initiativen gefördert. Wie fällt deine Kurzbilanz aus?

**Fridolin Herkommer:** Weltweite Krisen haben in den letzten Jahren auch unsere Arbeitswelt massiv geprägt und sowohl die Belegschaft als auch die Betriebsräte beschäftigt. Wenn eine Pandemie ausbricht, ein Krieg in Europa oder die Stromrechnung nicht mehr bezahlt werden kann, rückt die Digitalisierung in den Hintergrund. Dann gilt es kleinere Projekte zu definieren, die umsetzbar sind und zur Lösung der Probleme beitragen – Stichwort Homeoffice und Aufrechterhaltung der Kommunikation mit den Beschäftigten.

**Aktuell:** Was gibst du Betriebsrät:innen mit?

**Fridolin Herkommer:** Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir miteinander kommunizieren. Auch in der Betriebsratsarbeit geht es immer mehr darum, mit den Mitarbeiter:innen digital in einen Beteiligungsprozess zu treten. Genau dort setzt die vom DigiFonds geförderte ÖGB-Betriebsrats-App an: Ortsunabhängig können Betriebsrät:innen den Beschäftigten Informationen weiterleiten, Videos posten oder Umfragen erstellen.

**Aktuell:** Vor welchen Herausforderungen stehen Betriebsrät:innen?



„Fachkräfte, die für zukünftige Visionen erforderlich sind, wachsen nicht von allein.“

**Fridolin Herkommer** ist Leiter des Büros für digitale Agenden in der AK Wien und Projektleiter des AK Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0.

**Fridolin Herkommer:** Wir leben schlichtweg in einer hybriden Welt, in der wir auf vielen Kanälen präsent sein müssen. Die Betriebsgrenzen fransen zunehmend aus. Es wird immer herausfordernder, alle Beschäftigten an einem Ort anzutreffen und als Betriebsrat sichtbar zu bleiben. Persönliche Beratungen oder Betriebsversammlungen verlieren nicht an Wert, aber ich rate Betriebsrät:innen, zusätzlich digital zu mobilisieren. Der Vorteil ist, dass man Leute erreicht, die man bisher nicht erreicht hat.

**Aktuell: Künstliche Intelligenz rast auf uns zu und macht auch vor der betriebsrätlichen Praxis nicht Halt.**

**Fridolin Herkommer:** Derzeit ist es in den meisten Fällen, wie bei ChatGPT, noch ein unreguliertes Ausprobieren. Betriebsrät:innen können neue Tools für ihre Arbeit nutzen. Entscheidend ist, es einfach auszuprobieren und zu schauen, worauf die Belegschaft positiv reagiert – ohne Perfektionsanspruch.

Wenn das Unternehmen plant, eine KI im Betrieb zu implementieren, gilt es herauszufinden, was das Ziel ist, ob dieses Ziel mit der neuen Technologie zweckmäßig erreicht werden kann und ob das datensparsam und sensibel, also auch unterstützt um einen Beteiligungs- und Schulungsprozess, passiert. Das leicht verständliche Handbuch „Verantwortungsvolle Einbindung von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz“ hilft dabei.



#### Lesetipp

### Verantwortungsvolle Einbindung von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz (ifz.at)

Das KI-Handbuch für Betriebsrät:innen gibt es zum Download:

➔ [tinyurl.com/KI-Assistenz](https://tinyurl.com/KI-Assistenz)

### Aktuell: Was muss bei der beruflichen Weiterbildung getan werden?

**Fridolin Herkommer:** Wenn Betriebsrät:innen mitbekommen, dass die Firma ein neues digitales Geschäftsmodell plant, sollten sie zuerst überlegen, wie die notwendige Ausbildung jetzt schon angestoßen werden kann. Denn die Fachkräfte, die für zukünftige Visionen erforderlich sind, wachsen nicht von allein. Der Betrieb muss den Mitarbeiter:innen eine qualifizierte Ausbildung ermöglichen.

Jede Geschäftsführung, die sich eine digitale Strategie ausmalt, kann diese nur erreichen, wenn sie die Beschäftigten miteinbezieht. Das gelingt nur, wenn man entsprechend ausbildet. Und genau da kann sich

#### WEBTIPP

Mit dem Ziel, dass Digitalisierung gerechter abläuft, haben die Arbeiterkammern von 2019 bis 2023 rund 500 Projekte in ganz Österreich gefördert. Eine Übersicht über die Highlightprojekte der AK Digitalisierungsoffensive gibt es unter:

➔ [www.digioffensive.ak.at](https://www.digioffensive.ak.at)

der Betriebsrat gut draufsetzen, indem er Transformationspläne mit Schulungsbedarf skizziert.

### Aktuell: Noch dieses Jahr schließt die Digioffensive. Welche Angebote wird es danach geben?

**Fridolin Herkommer:** Es wird unterschiedliche Innovationsformate geben. Für Herbst 2024 suchen wir Betriebsrät:innen, die Problemstellungen aus ihrer Arbeit mitnehmen und gemeinsam mit Studierenden an technischen bzw. rechtlichen Lösungen arbeiten. Nachdem sie die Projekte einer Jury vorstellen, haben Sieger:innen die Möglichkeit, ihre Ideen im Zuge einer Projektförderung weiterzuentwickeln. Zusätzlich bieten wir bereits nächstes Jahr KI-Module im Rahmen der SOZAK an. Um Betriebsrät:innen weiterhin über digitale Entwicklungen zu informieren, planen wir ab 2025 einen jährlichen Technik-Report, der unter anderem die Bedeutung neuer KI-Systeme für die Betriebsratsarbeit umreißt. □

# Wahl im Betrieb ist niederschwellig

■ Bei der AK Wahl 2024 braucht es viele ehrenamtliche Mitglieder in den betrieblichen Wahlkommissionen. Welche Regelungen gelten für sie? Aktuell hat dazu bei Wolfgang Kozak nachgefragt.

Interview: Martina Fassler

**Aktuell:** Die AK Wahlen sind eine wichtige Form der Mitbestimmung in der Arbeitswelt. Alle fünf Jahre bestimmen die Arbeitnehmer:innen bei den Wahlen in ihrem Bundesland ihre politische Vertretung in der Arbeiterkammer und damit, wofür sich die AK einsetzen soll. Die gewählten Kammerrät:innen sind quasi die Abgeordneten im AK Parlament,

der Vollversammlung. Alle Arbeitnehmer:innen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, dürfen bei dieser Wahl mitbestimmen.

**Wolfgang Kozak:** Die Arbeiterkammern sind staatliche Organisationen, aber weisungsfrei, sie sind sogenannte Selbstverwaltungskörper. Im Bundes-Verfassungsgesetz heißt es: „Die Organe der Selbstverwaltungskörper

sind aus dem Kreis ihrer Mitglieder nach demokratischen Grundsätzen zu bilden.“ Also durch Wahlen.

**Aktuell:** Ein wesentliches Spezifikum dieser Wahl ist, dass sie möglichst am Arbeitsort erfolgen soll.

**Wolfgang Kozak:** Das zeigt, wie modern das Wahlrecht der AK ist. Der Gesetzgeber möchte die Teilnahme an der Wahl möglichst niederschwellig halten und sieht deshalb die Stimmabgabe im Betrieb als bevorzugte Möglichkeit vor. Gerade angesichts einer gewissen Demokratieermüdung ist die Niederschwelligkeit der Stimmabgabe bei einer demokratischen Wahl besonders wichtig.

**Aktuell:** Die Abhaltung der Wahlen wird durch Wahlkommissionen sichergestellt. Welche Grundprinzipien gelten für die Tätigkeit als Mitglied einer Wahlkommission im Betrieb?

**Wolfgang Kozak:** Es gelten dieselben Grundprinzipien wie bei den Nationalrats- oder Landtagswahlen. Die Tätigkeit als Mitglied einer Wahlkommission ist ein öffentliches Ehrenamt. Die Ausübung dieses



Foto: Lisa Lux

„Die Tätigkeit als Mitglied einer Wahlkommission ist ein öffentliches Ehrenamt.“

**Wolfgang Kozak** ist Jurist im Bereich Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien.



„Demokratie kann nur bestehen,  
wenn sie gelebt wird.“

Wolfgang Kozak

Ehrenamts ist eine Dienstverhinderung, die der Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung unterliegt; und zwar unabhängig davon, ob eine Pauschalentschädigung gezahlt wird oder nicht.

**Aktuell: Kann ein Arbeitgeber sagen, ein:e Arbeitnehmer:in darf nicht als Mitglied einer Wahlkommission im Betrieb mitwirken?**

**Wolfgang Kozak:** Nein, das kann er nicht. Der Arbeitgeber hat in diesem Bereich keinerlei Dispositionsmöglichkeit. Der Gesetzgeber hat als Kennzeichnung, wie wichtig die Übernahme und die Ausübung einer solchen Tätigkeit für die Demokratie in unserem Land ist, die Annahme dieses Ehrenamts als verpflichtend ausgestaltet. Demokratie kann nur bestehen, wenn sie gelebt wird. Demokratie ist kein Selbstläufer.

**Aktuell: Wie sieht es mit der Entlohnung aus? Darf der Arbeitgeber**

**dem Mitglied der Wahlkommission die Entlohnung für die Zeit der Dienstverhinderung streichen?**

**Wolfgang Kozak:** Es wurde zwar in letzter Zeit versucht, gerade in Bezug auf die AK Wahlen den Anspruch auf Entgeltfortzahlung unsicher zu reden; hier ist es aber bei einem vereinzelt Versuch geblieben. Vielmehr ist die übereinstimmende Auffassung bei allen Wahlen, dass Anreize für die Mitwirkung in den Wahlkommissionen noch deutlich verstärkt werden müssen.

**Aktuell: Im Arbeiterkammergesetz ist für die Tätigkeit in der Wahlkommission ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung vorgesehen. Darf der Arbeitgeber den Lohn bzw. das Gehalt um diese Entschädigung kürzen?**

**Wolfgang Kozak:** Nein, der Anspruch auf die pauschale Aufwandsentschädigung

entsteht neben dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung aufgrund der Dienstverhinderung durch die Wahlmöglichkeit. Das ist auch in anderen Wahlrechten wie zum Beispiel bei den Nationalratswahlen der Fall. Inwieweit die Pauschalentschädigung steuerrechtlich beachtlich ist und in der Arbeitnehmer:innenveranlagung berücksichtigt werden muss, hängt vom Einzelfall ab. □



**Webtipp  
Fachbeitrag**

Mehr Details zum Thema findest du in „Das Recht der Arbeit – infas“ unter: Das Recht der Arbeit – Auswirkungen von Entschädigungen aufgrund öffentlich-rechtlicher Dienstverhinderungen (drda.at)

➔ [tinyurl.com/DRdA622](https://tinyurl.com/DRdA622)

# Bei der Behörde auf Zeit

■ Wer kontaktiert tausende Betriebe, um abzuklären, wie die AK Wahl kommenden April abgewickelt werden kann? Der Innen- und der Außendienst des AK Wahlbüros. Aktuell hat zwei Kolleg:innen bei ihrer Arbeit besucht.

Von Theresa Goisauf und Martina Fassler

Im AK Wahlbüro in der Plößlgasse im vierten Wiener Gemeindebezirk hat Horst Roth seit einigen Wochen seinen Arbeitsplatz. Im Großraumbüro des Innendienstes sticht die dicht bekratzte Schultafel ins Auge. Hinter Horst Roths Arbeitsplatz erstreckt sich ein Regal, vollgefüllt mit Formularen. Auf zwei Bildschirmen auf seinem Schreibtisch hat er die Wahlsoftware und eine lange Excel-Liste eingeblendet. Horst Roth trägt – so wie alle Mitarbeiter:innen im Raum – ein Headphone. Digitale und analoge Arbeitswelt treffen aufeinander.

Einen Mix aus „Neuen“ und Erfahrenen findet man auch bei den 16 Mitarbeiter:innen des Innendienstes. Horst Roth gehört zu den Erfahrenen. Es ist das zweite Mal, dass er im Wahlbüro mitarbeitet. Sein regulärer Job ist in der Konsument:innenschutz-Beratung der AK. Den Unterschied zum Wahlbüro erklärt er so: „Im Konsumentenschutz ver helfe ich Mitgliedern zu ihrem Recht. Ich bin der, der etwas gibt. Im Innendienst bin ich der, der etwas möchte – konkret einen Termin für unseren Außendienst vereinba-



„Laut Gesetz soll die Wahl tunlichst im Betrieb stattfinden.“

Horst Roth, AK Wahlbüro

ren. Der klärt dann vor Ort ab, wie die AK Wahl im Betrieb effizient abgewickelt werden kann.“

## Hintergrundwissen zusammentragen

Bis Horst Roth seiner Außendienst-Kollegin tatsächlich einen Termin fixieren kann, dauert es manchmal. Kein Anruf ohne Vorrecherche: Welche Betriebsstätten gehören zum Betrieb, wie viele Beschäftigte gibt es und wer ist die geeignete Ansprechperson, wenn Betriebsrat bzw. Personalvertretung fehlen? „In der ersten Phase kontaktieren wir Betriebe,



## Hotline

Bei Fragen zur AK Wahl in Wien erreichst du das Wahlbüro unter der Hotline 01/501 570 von Montag bis Freitag, 08.00 bis 16.00 Uhr



„Wer die Wahl im Betrieb abwickelt, bekommt von uns umfassende Unterstützung.“

**Natascha Bogner-Streissler**, AK Wahlbüro

Begegnungen noch vielfältiger. Denn auch Geschäftsführer:innen und Firmeninhaber:innen gehören zu Kontaktpersonen für die Wahl, die sie besucht: „Gestern war ich in einer großen Unternehmenszentrale, wo der Betriebsrat die Wahl organisiert. Danach in einem Hotel und in einer Vertriebsfirma für Reinigungsgeräte.“ Meist punktet sie mit ihren Argumenten für die Abhaltung der Wahl im Betrieb. „Auch viele Arbeitgeber:innen schätzen unser Modell der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit. Sie wählen ihre politische Vertretung in der Wirtschaftskammer, die Arbeitnehmer:innen in der AK. Dass Kollektivverträge flächendeckend gelten und so auf beiden Seiten für Sicherheit sorgen, verdanken wir diesem Kammerssystem“, bringt Bogner-Streissler einige Pro-Argumente vor.

Vor Ort wird geklärt, wie, wann und wo die Beschäftigten am besten erreicht werden können. Es geht darum, die Teilnahme an der Wahl so einfach wie möglich zu machen. „Bis die Wahl dann im April stattfindet, war ich in vielen Betrieben mehrfach. Nicht zuletzt bringe ich dort, wo es ein Wahllokal im Betrieb gibt, rechtzeitig die Wahlurnen und die Wahlunterlagen vorbei“, sagt Bogner-Streissler am Ende unseres Gesprächs. Ihre Zeit für uns ist um – sie eilt zum nächsten Außendiensttermin. □

die auch beim letzten Mal die Wahl im Betrieb ermöglicht haben“, erzählt Horst Roth. Schwieriger wird es im Spätherbst, wenn neue Betriebe und solche, die bislang kein betriebliches Wahlmodell genutzt haben, auf seiner Liste stehen. „Laut Gesetz soll die Wahl tunlichst im Betrieb stattfinden. Wir sind die Behörde, die das sicherstellt. Das erkläre ich und ersuche um einen persönlichen Gesprächstermin für unseren Außendienst.“

### Mit dem Rollkoffer durch die Stadt

Ortswechsel zu Natascha Bogner-Streissler aus dem Außendienst. Ihr Büro im Wahlbüro ist nur sporadisch besetzt. Ein dick bepackter schwarzer Trolley ist ihr Begleiter, wenn sie Betriebe im ersten und im 22. Bezirk aufsucht, um die Organisation der AK Wahl zu besprechen. „Eben war ich in einer Unternehmensberatung in der Innenstadt. Viele der Beschäftigten stammen aus dem Ausland. Deshalb

habe ich darauf hingewiesen, dass alle Arbeitnehmer:innen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, wahlberechtigt sind“, erzählt Natascha Bogner-Streissler. Als langjährige Betriebsratsfonds-Revisorin hat die AK Mitarbeiterin einen guten Einblick in Wiener Betriebe. Im Außendienst des Wahlbüros sind ihre



### AK Wahl 2024

## So organisierst du die Wahl im Betrieb

Die Kurzbroschüre gibt es unter:

➔ [wien.arbeiterkammer.at/wahlimbetrieb](https://wien.arbeiterkammer.at/wahlimbetrieb)

# Arbeit ist an Menschen anzupassen

- Die psychischen Belastungen der Beschäftigten gehören besser abgedeckt. Details dazu erläutern die Expertinnen von AK und ÖGB, Johanna Klösch und Dorottya Kickinger, im Gespräch mit Aktuell.

Interview: Heike Hausensteiner

**Aktuell: Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sind Arbeitgeber:innen seit 2013 explizit für die arbeitsbedingte psychische Gesundheit der Arbeitnehmer:innen verantwortlich. Was bedeutet das konkret?**

**Johanna Klösch:** Die psychischen Belastungen sind klar als Teil der Arbeitsplatzevaluierung verankert worden. Die Arbeitgeber:innen müssen arbeitsplatzbedingte psychische Risiken erheben und durch qualitätsgeprüfte Verfahren beurteilen. Wenn sich psychische Gefahren herausstellen, sind sie durch ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmen zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren.

**Aktuell: In 62 Prozent der österreichischen Unternehmen gibt es keinen Maßnahmenplan gegen arbeitsbedingten Stress.**

**Johanna Klösch:** Ja, das hat eine Befragung der EU-OSHA, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, ergeben. Auch aus dem Mikrozensus der Statistik Austria geht hervor, dass rund 60 Prozent der Beschäftigten zumindest einem psychischen Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Markant sind der Zeitdruck,

die Arbeitsüberlastung, der Umgang mit schwierigen Personen, schlechte Kommunikation, aber auch Mobbing und Gewalt sind Thema.

**Dorottya Kickinger:** Dazu kommt, dass mit den Ergebnissen der Evaluierung oft nicht weitergearbeitet wird. Deshalb wäre es wichtig, dass vermehrt Arbeitspsycholog:innen zur Gestaltung von psychisch gesunder Arbeit zum Einsatz kommen, damit die Maßnahmen gemeinsam entwickelt und nach der Umsetzung auf ihre Wirksamkeit überprüft werden – gemeinsam mit den Sicherheitsvertrauenspersonen und mit dem Betriebsrat.

**Aktuell: Seit die Evaluierung vorgeschrieben ist, hat sich der Arbeitsalltag weiter beschleunigt durch den Boom von Digitalisierung und Homeoffice sowie die hohe Arbeitskräftenachfrage. Brennt nicht schon längst der Hut?**

**Johanna Klösch:** Auf jeden Fall! Das zeigt auch, dass die Evaluierung nicht in dem Sinn umgesetzt wird, wie es vorgesehen war. Deshalb fordern wir hier Anpassungen und dass im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz Arbeitspsycholog:innen, gleichwertig mit anderen Präventivfachkräften wie Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften, zu verankern sind. Sonst fehlt einfach die Expertise für psychisch gesunde Arbeitsbedingungen.

**Dorottya Kickinger:** Und es gibt immer wieder Missverständnisse, weil das Gesetz zu schwammig ist. Wir brauchen eine Durchführungsverordnung, damit konkretisiert wird,



Broschüre  
**Arbeitnehmer:innenschutz  
und Gesundheit**

Arbeit darf nicht krank machen

➔ [tinyurl.com/AN-Schutz](https://tinyurl.com/AN-Schutz)





**Johanna Klösch (li.) und Dorottya Kickinger (re.):** Yoga ist gut, keine Frage – aber es gilt, bei den Arbeitsbedingungen anzusetzen.

wer das machen darf, wie die Prozessstandards sind, welche Kriterien es für die Evaluierungsverfahren gibt. Ein großer blinder Fleck ist die Wirksamkeit der Maßnahmen – dass die überprüft werden müssen, wissen auch viele nicht.

#### **Aktuell: Warum ist das Thema gerade jetzt so wichtig?**

**Dorottya Kickinger:** Betriebe jammern über „Fachkräftemangel“. Aber die Arbeitsbedingungen und ein psychisch gesunder Arbeitsplatz werden immer wichtiger. Gute und gesunde Arbeit muss mehr ins Zentrum rücken – und das ist mehr als Yoga. Wenn gute Arbeitsbedingungen herrschen hinsichtlich Arbeitszeit, Planbarkeit, Arbeitsklima und Bezahlung, wird man Beschäftigte leichter finden.

**Johanna Klösch:** Es geht um Maßnahmen, die an Verhältnissen ansetzen, nicht am Verhalten der Beschäftigten. Das ist ja zynisch, wenn die Arbeitnehmer:innen unter extremem Druck stehen und die Arbeitgeber:innen als Ausgleich einen Yogakurs anbieten. Damit man noch leistungsfähiger wird? Yoga ist gut, keine Frage. Aber ich muss die den Druck auslösenden Bedingungen in Griff kriegen. Wenn ich weiß, ich habe zu wenig Personal, muss ich dort anset-

zen – nicht die Beschäftigten optimieren. Die Arbeit ist an den Menschen anzupassen, nicht der Mensch an die Arbeit!

#### **Aktuell: Was können Betriebsrät:innen jetzt tun? Eine anonyme Beschwerdebbox aufstellen?**

**Dorottya Kickinger:** Das wäre eine Möglichkeit, aber zu wenig. Sie sollen auf jeden Fall wirksame Schutzmaßnahmen und Expert:innen, also Arbeitspsycholog:innen, für die Evaluierung einfordern. Es hapert oft an den Strukturen. Da braucht es Änderungen, hier sollen sich die Betriebsräte einbringen. Es geht letztlich um die psychisch menschengerechte, gesunde und sichere Gestaltung von Arbeit. Die Arbeitgeber:innen können sich nicht abputzen und sagen, das liegt alles bei den Arbeitnehmer:innen – sondern es ist umgekehrt. Die Verantwortung für die psychisch gesunde Gestaltung von Arbeit liegt bei den Arbeitgeber:innen, nicht bei den Beschäftigten. Das muss ein Stück weit in die Köpfe rein. □



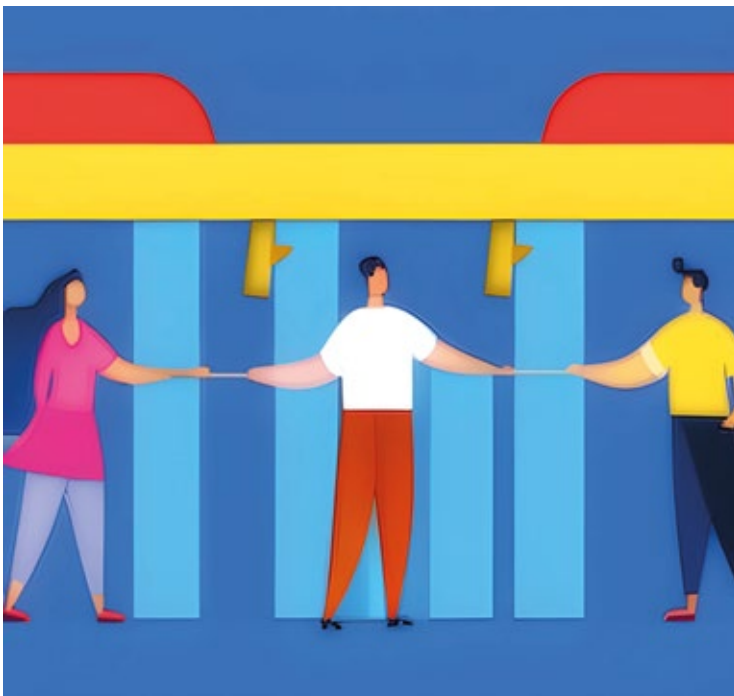
#### **Videotipp**

Rahmenbedingungen zur Vorbeugung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

➔ [tinyurl.com/psych-Belast](https://tinyurl.com/psych-Belast)

# Barrieren beseitigen

- Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson können gemeinsam die Teilhabe von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung voranbringen.



**Damit Inklusion** gelingt, braucht es die geeigneten Rahmenbedingungen.

**D**ie Behindertenvertrauensperson (BVP) und ihre Stellvertreter:innen sind die Ansprechpersonen für die Beschäftigten mit Behinderung im Betrieb. Da sie selbst dem Kreis der begünstigten behinderten Arbeitnehmer:innen angehören, haben sie ein besonderes Verständnis für die Anliegen der Kolleg:innen mit Behinderung. Wenn der Betriebsrat und die BVP an einem Strang ziehen, können sie viel bewirken.

## Arbeit und Behinderung

Was kann man tun, um die Inklusion im Betrieb voranzutreiben? Manchmal geht es darum, bauliche Barrieren zu beseitigen. Viele Anliegen drehen sich um die Organisation der Arbeit – etwa darum, Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längeren Krankenständen zu entwickeln. Auch bei den Arbeitszeitregelungen sollte man hinterfragen,

inwieweit sie den Bedürfnissen von Kolleg:innen mit Behinderung gerecht werden. Kommt es zu Problemen am Arbeitsplatz, können BVP und Betriebsrat gemeinsam daran mitwirken, Lösungen zu finden und Kündigungen zu verhindern. Einige Vorzeigebetriebe haben auch bereits Betriebsvereinbarungen abgeschlossen mit dem Ziel, die Gleichstellung aller Arbeitnehmer:innen zu verwirklichen.

## Gesetz fördert Zusammenarbeit

Der Betriebsrat hat der BVP bei der Erfüllung ihrer Aufgaben beizustehen und erforderliche Auskünfte zu erteilen. Die BVP oder ihre Stellvertretung ist zu allen Sitzungen des Betriebsrates einzuladen und kann mit beratender Stimme teilnehmen. Arbeitgeber:innen sind ebenfalls verpflichtet, Behindertenvertrauenspersonen aktiv zu unterstützen. Neben Beratungs- und Auskunftspflichten haben sie die BVP bzw. ihre Stellvertreter:innen über substantielle, das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten zu informieren. Darunter fallen zum Beispiel Beginn, Ende und Veränderung von Arbeitsverhältnissen von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung, Arbeitsunfälle sowie Krankmeldungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr. Einmal jährlich kann die BVP eine Versammlung aller begünstigten behinderten Arbeitnehmer:innen einberufen.



## Lesetipp

### Ratgeber von ÖGB und AK „Gleichgestellt“

Der Ratgeber zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ist in leicht verständlicher Sprache verfasst. Download unter

➤ [tinyurl.com/Bro-Gleich](https://tinyurl.com/Bro-Gleich)

# DREI FRAGEN ZUR BEHINDERTENVERTRAUENSPERSON

## Wie läuft die Wahl ab?

Sind in einem Betrieb mindestens fünf begünstigte behinderte Arbeitnehmer:innen beschäftigt, so sind aus deren Kreis eine Behindertenvertrauensperson (BVP) und Stellvertreter:innen zu wählen. Die Anzahl der BVP und ihrer Stellvertreter:innen richtet sich nach der Zahl der Vertretenen. Bei fünf bis 14 begünstigten behinderten Arbeitnehmer:innen im Betrieb sind eine BVP und ein:e Stellvertreter:in zu wählen. Die Wahl der Behindertenvertrauensperson und ihrer Stellvertreter:innen sollte gemeinsam mit der Betriebsratswahl stattfinden. Die Tätigkeitsdauer der BVP beträgt fünf Jahre.

## Was sind die wichtigsten Rechte?

Die BVP und ihre Stellvertreter:innen haben dieselben Rechte und Pflichten wie Betriebsratsmitglieder. Dazu gehören die Verschwiegenheitspflicht über Betriebsgeheimnisse, ein Anspruch auf erforderliche Freizeitgewährung bei Fortzahlung des Entgelts sowie auf Bildungsfreistellung und ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat der Betriebsinhaber der BVP Räumlichkeiten sowie sonstige Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

## Was sind die zentralen Aufgaben?

Die BVP und ihre Stellvertreter:innen haben das Recht, die Einhaltung des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen. Insbesondere hat die BVP darauf zu achten, dass der Arbeitgeber Rücksicht auf die Behinderung der Kolleg:innen nimmt und dass keine Diskriminierungen stattfinden. Weiters achtet die BVP darauf, dass der Arbeitgeber den besonderen Kündigungsschutz einhält, einen allfälligen Anspruch auf Zusatzurlaub gewährt und die Arbeitsplätze für Arbeitnehmer:innen mit Behinderung barrierefrei ausgestaltet. Die BVP kann Vorschläge zu Themen der Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie Rehabilitationsmaßnahmen machen und auf die besonderen Anliegen der Arbeitskolleg:innen mit Behinderung hinweisen.



## zur Person

Martina Chlestil ist Juristin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. Sie befasst sich mit den Themen Gleichbehandlung und Behinderung, Datenschutz und Arbeitsverfassungsrecht.



Ratgeber

## Homeoffice Working from home

Ab sofort gibt es den nachgefragten Ratgeber der Arbeiterkammer zu wichtigen Fragen rund um den Arbeitsplatz neben einer deutschsprachigen Version auch auf Englisch.

Viele Arbeitnehmer:innen arbeiten auch von zuhause aus. Homeoffice ist praktisch und spart Wegzeit. Aber es birgt auch Gefahren mit sich. Wie sollte der Homeoffice-Arbeitsplatz ausgestaltet sein, um die Gesundheit zu schützen? Welche Kosten können steuerlich geltend gemacht werden? Was gilt in puncto Datenschutz und wann ist ein Unfall zuhause ein Arbeitsunfall? Der Ratgeber der AK Wien gibt Antworten auf 64 häufig gestellte Fragen rund um den Arbeitsplatz zuhause. Er unterstützt Betriebsrät:innen dabei, Arbeitnehmer:innen über ihre Rechte und Pflichten im Homeoffice zu informieren.



➔ [tinyurl.com/von-zuhause-arbeiten](https://tinyurl.com/von-zuhause-arbeiten)

# Gut sehen



Foto: satura – stock.adobe.com

**Die Bildschirmbrille** ist ein Arbeitsmittel und von den Arbeitgeber:innen zu bezahlen. Mehr dazu auf Aktuell-Online.

**A**us der heutigen Arbeitswelt sind Computer und Bildschirme nicht mehr wegzudenken. Die Fehlsichtigkeit der Arbeitnehmer:innen nimmt zu. Sobald sie Bildschirmarbeit zumindest zwei Stunden am Stück pro Tag oder drei Stunden über den Tag verteilt verrichten, haben sie deshalb Anspruch auf eine Bildschirmbrille – also eine, die die Arbeitgeber:innen zahlen müssen.

Petra Streithofer, Expertin der AK Wien, rät im Interview mit Aktuell-Online zur Vorsicht: Zuerst sollten die Beschäftigten Erkundigungen und einen Kostenvoranschlag einholen. „Bildschirmbrille und Bildschirmpause gehören zu den Themen, die bei uns in der Telefonberatung am häufigsten nachgefragt werden. Es rufen leider oft Arbeitnehmer:innen an, die sich die Bildschirmbrille schon gekauft haben, die Rechnung

vorlegen, aber die Arbeitgeber:innen sagen: Das ist zu teuer. Oder sie weigern sich, überhaupt etwas zu zahlen, weil sie nicht wissen, dass sie grundsätzlich verpflichtet sind, die Bildschirmbrille zu zahlen.“ Eine solche ist nämlich ein Arbeitsmittel.

Der Ratschlag von Petra Streithofer an Betriebsrät:innen: „Man sollte darauf schauen, dass die Belegschaft informiert ist über die Rechte auf Augenuntersuchungen – vor Beginn der Bildschirmarbeit – sowie auf Bildschirmpausen und die Bildschirmbrille. Idealerweise schließt man darüber eine Betriebsvereinbarung ab, inklusive eines Betrages, der auf jeden Fall ersetzt wird.“



➔ [tinyurl.com/BS-Brille](https://tinyurl.com/BS-Brille)

# Durchsichtige Attacken

In letzter Zeit häufen sich Angriffe gegen die AK.  
Was steckt dahinter?

In immer kürzeren Abständen prasseln Angriffe auf die Arbeiterkammer ein. Wir hätten zu viel Geld, wir würden zu viel verdienen, die Wahl sei viel zu teuer, wir sollen den Beitrag senken. Für mich ist eines ganz klar: Wer die AK angreift, greift die Institution an, die an der Seite von vier Millionen Arbeitnehmer:innen steht, wenn es brenzlich wird.

Es ist einfach erklärt: Wer uns kritisiert, will nichts verbessern. Wer uns kritisiert, will die Arbeitnehmer:innen schwächen, damit niemand mehr gegen üble Praktiken in der Arbeitswelt auftreten kann. Unsere Gegner:innen wollen nicht, dass es jemanden in diesem Land gibt, der unbezahlte Überstunden oder nicht bezahlte Löhne für die Arbeitnehmer:innen einklagt. Sie wollen nicht, dass jemand Mieter:innen hilft, wenn Vermieter sie über den Tisch ziehen. Sie wollen keine Sammelklagen gegen Fitnesscenter, die ihren Kund:innen unfaire Vertragsklauseln aufzwingen.

Gemeinsam mit Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen und Gewerkschaften ist die



Von AK Präsidentin  
Renate Anderl

Arbeiterkammer die einzige Institution im Land, die auf die knapp vier Millionen Arbeitnehmer:innen schaut. Das kann man schön mit Leistungsbilanzen erklären – oder mit ganz konkreten Fällen: Eine Angestellte, die wegen ihrer Schwangerschaft gekündigt wurde – für sie hat die AK über 10.000 Euro herausgeholt. Ein Arbeiter hat über 200 Überstunden gemacht, dank der AK musste die Firma knapp 11.000 Euro nachzahlen. Für eine Studentin, die neben dem Studium in einer Boutique jobbte, hat die AK rund 1.700 Euro für unbezahlte Überstunden und abgezogene Krankenstandstage herausgeholt. Tagtäglich kommen Menschen mit solchen und ähnlichen Anliegen zu ihren Vertretungen in den Betrieben, in die Gewerkschaften und in die Arbeiterkammern. Sie alle sind in Österreich automatisch Mitglieder der Arbeiterkammer. Das ist gut und wichtig, denn private Anwälte können sich die wenigsten leisten.

Wir sind bei Notfällen in der Arbeitswelt die Rettung für die Arbeitnehmer:innen – und auf die Rettung schießt man nicht!



**Viele Menschen** erhalten Rat bei der AK. 8300 Anfragen bearbeiten die AK Expert:innen pro Arbeitstag.

## Richtig wählen

- Buchtipp: Die Betriebsratswahl ist neu kommentiert in 7. Auflage erschienen.

**D**er Kommentar zur Rechtsgrundlage für die Betriebsratswahl ist soeben in siebenter Auflage erschienen. Er liegt jetzt in den Händen der Linzer Professorinnen Johanna Naderhirn und Barbara Trost vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Johannes-Kepler-Universität. 70 Jahre sind seit dem Erscheinen der Erstauflage vergangen, das Betriebsratswesen hat sich teilweise spürbar verändert. Nicht zuletzt Telearbeit, Digitalisierung und die tendenziell sinkende Bereitschaft, sich betriebsrätlich zu engagieren, haben eine Aktualisierung des Werks notwendig gemacht.

**Johanna Naderhirn, Barbara Trost:**

**Die Betriebsratswahl.** 7. Auflage, ÖGB Verlag, Wien 2023, 448 Seiten, Buch und e-book, 69,00 Euro, ISBN: 978-3-99046-631-5

**Wir verlosen drei Exemplare** der 7. Auflage. Schick uns ein E-Mail an [aktuell@akwien.at](mailto:aktuell@akwien.at) mit dem Betreff „Betriebsratswahl“ und der Angabe von Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 30. November 2023.



**JETZT GEWINNEN!**

## 3 FRAGEN AN DIE AUTORIN

Co-Komentatorin Barbara Trost ist Professorin für Arbeits- und Sozialrecht.

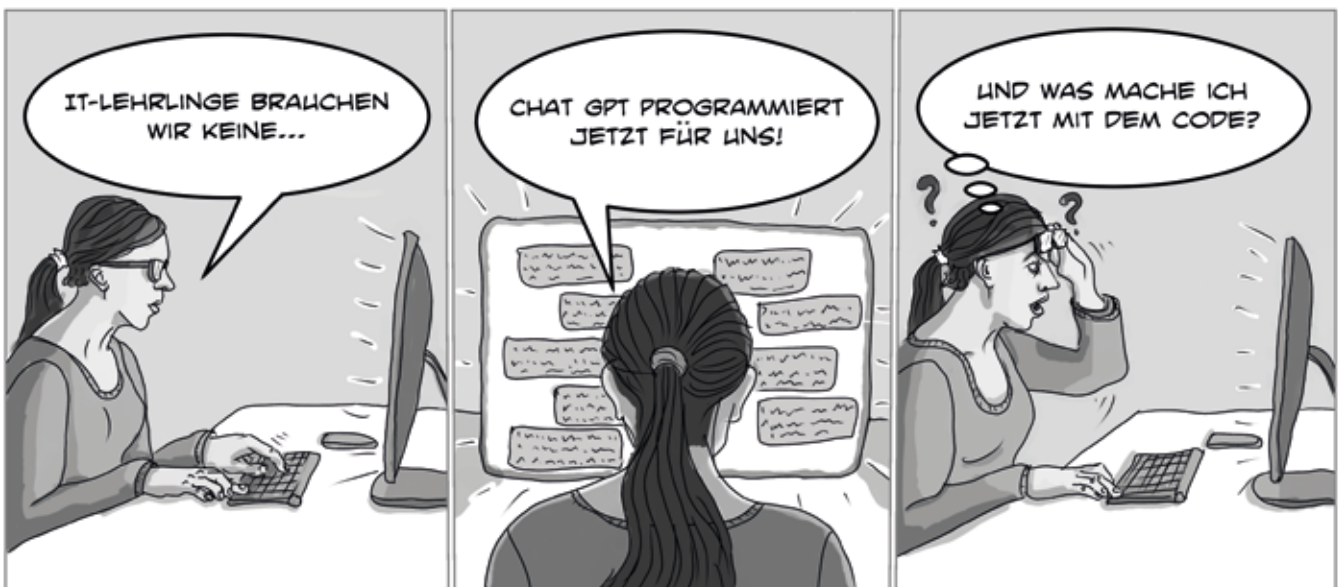
**1 Wann, außer bei der Betriebsratswahl, ist dieser Band zu empfehlen?** Natürlich ist der wichtigste Anwendungsfall die Betriebsratswahl. Auch wenn Arbeitnehmer:innen damit liebäugeln, keinen Betriebsrat zu wählen, empfehlen wir die Lektüre – damit sie erfahren, welche Konsequenzen das hat.

**2 Wo soll dieser Kommentar aufliegen, in jedem Betrieb?** Die Betriebsverfassung kommt in privaten Unternehmen zur Anwendung, daher sollte die Kommentierung in allen Betrieben zur Verfügung stehen. Jeder einzelne Arbeitnehmer:in hat betriebsverfassungsrechtliche Rechte und Pflichten; deshalb sollten sich alle mit der Rechtslage auseinandersetzen.

**3 Kann die Neuauflage betriebsrätliche Arbeit fördern?** Sie soll helfen, fehlerfrei Belegschaftsvertretungsorgane einzurichten. Damit sie Bestand haben und nicht anfechtbar sind. Es sollen vor allem auch Arbeitnehmer:innen, die bislang noch nie darüber nachgedacht haben, zum Engagement in der Belegschaftsvertretung motiviert werden.

## Cartoon

■ Philip Taucher



## Alle in einem Boot

- **Seminartipp:** Zur Belegschaft zählen oft auch prekär Beschäftigte – so kannst du auch sie erreichen und organisieren.

**B**efristete und punktuelle oder geringfügige Beschäftigung, undokumentierte Arbeit, Scheinselbstständigkeit – derartige Beschäftigungsbedingungen sind in immer mehr Branchen die neue Normalität. Obendrein arbeiten viele prekär Beschäftigte isoliert, für beschränkte Zeiträume, in wechselnden Arbeitsorten und oftmals im Niedriglohnssektor; viele sind nur unzureichend über ihre arbeitsrechtliche Situation sowie ihre Interessenvertretungen in Österreich informiert. Für die vielen Migrant:innen unter ihnen kommen häufig Sprachbarrieren hinzu.

Gewerkschaftliches Organisieren ist hier umso wichtiger. Wie kannst du als Mitglied des Betriebsrats oder der Personalvertretung prekär Beschäftigte in deinem Unternehmen erreichen und organisieren? Was machen

gelungene Beispiele der Gewerkschaftsarbeit mit prekär Beschäftigten aus? Und warum ist es wichtig, prekär Beschäftigte gewerkschaftlich zu organisieren? Das und anderes mehr erfährst du bei diesem virtuellen Seminar.

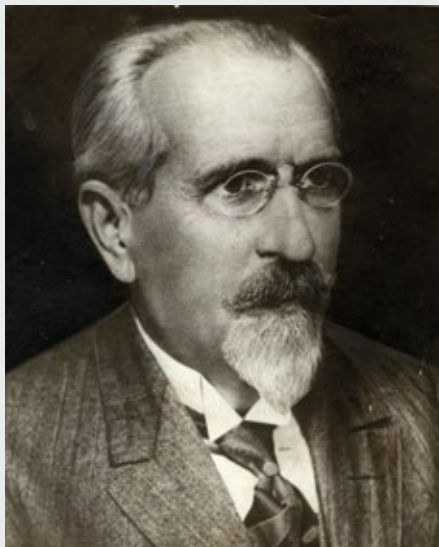


### Wann und wo:

4. bis 5. Dezember 2023, 09.00 bis 13.00 Uhr  
Online

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung unter:

➔ [tinyurl.com/prekaer-b-o](https://tinyurl.com/prekaer-b-o)



## Historie

# Webergeselle am Webstuhl der Zeit

**Vor 100 Jahren starb Ferdinand Hanusch. Er legte die Fundamente des modernen österreichischen Sozialstaats.**

**Von Sabine Lichtenberger**

Tausende Menschen standen am 1. Oktober 1923 entlang des Rathausplatzes und des Schwarzenbergplatzes, um Ferdinand Hanusch auf seinem letzten Weg zu begleiten.

Als „Sozialminister“ erreichte er nach dem Ersten Weltkrieg zahlreiche Meilensteine für ein menschenwürdiges Dasein und soziale Gerechtigkeit: Den Acht-Stunden-Tag, den

Urlaub für Arbeiter:innen, das Betriebsrätegesetz, das Gesetz über Kollektivverträge und Einigungsämter sowie das Arbeiterkammergesetz. Ihm gelang die Abschaffung der Arbeits-

bücher, ein Gesetz über die Kinderarbeit unter zwölf Jahren und die Einführung der Arbeitslosenfürsorge, des späteren Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Es hieß, er habe den Menschen eine „andere Welt, als es die Welt war, in der er geboren wurde“, hinterlassen.

Hanusch, geboren am 9. November 1866, wuchs in ärmlichsten Verhältnissen auf. Er war Hilfsarbeiter, Weber, Funktionär der Textilarbeiter:innengewerkschaft und auch politisch tätig. Nach seinem Amt als „Sozialminister“ (1918–1920) war er bis zu seinem Tod Direktor der AK Wien.

Er starb am 28. September 1923.

# #deineStimme für Gerechtigkeit

Die Leistungen der AK 2022



495.000.000

**Euro für unsere Mitglieder erreicht**

In den Bereichen Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Steuerrecht, Insolvenzen, Sozialversicherung und Pensionen, Bildungsförderung u. v. m.



3.023.000

**Versand und Download von Ratgebern**

#1 Steuer sparen  
#2 Kinderbetreuungsgeld  
#3 Elternkarenz



3.952.000

**Mitglieder in ganz Österreich**



1.478

**Stellungnahmen und Begutachtungen zu Gesetzen und Verordnungen**



2.157.000

**Beratungen haben wir durchgeführt**

322.000 persönlich  
1.614.000 telefonisch  
221.000 E-Mail/Brief



64.000

**Rechtsvertretungen, gerichtlich und außergerichtlich**



14.058.000

**Aufrufe unserer Online-Rechner**

#1 Brutto-Netto-Rechner  
#2 Altersteilzeitrechner  
#3 Pensionsrechner



250.000

**Besucher:innen bei Veranstaltungen der AK – davon 99.000 Jugendliche**



1.468.000

**Entlehnungen aus AK Bibliotheken**



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



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**