

**GEWALT IM JOB**

Prävention und Hilfe  
Seite 10

**BEHINDERUNG**

Barrieren im Job  
beseitigen Seite 12

**AK WAHL**

Der Fahrplan Seite 18

Dein Fachwissen ist

**Aktuell**

**DIE VIELFALT  
ABBILDEN**

MENSCHEN MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND SIND IN VIELEN  
BETRIEBSRÄTEN NOCH UNTERREPRÄSENTIERT.

## DANKE

# 54%

**Mehr als die Hälfte** der Arbeitnehmer:innen in Österreich, konkret 54 Prozent, haben einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung. Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße und liegt bei Arbeitnehmer:innen in Betrieben ab tausend Beschäftigten bei 87 Prozent. Beschäftigte mit Betriebsrat haben im Schnitt stabilere Beschäftigungsverhältnisse und verfügen über höhere Einkommen als Beschäftigte ohne Betriebsrat. Wer einen Betriebsrat hat, kann meist auch selbst mehr Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb nutzen – Betriebsräte stärken die Demokratie im Betrieb. DANKE für deinen Einsatz!

### Impressum:

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

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

**Autor:innen dieser Ausgabe:** Matthias Balla, Victoria Buschbeck, Sabine Lichtenberger, Martin Mandl, Oliver Piller, Asiye Sel **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.



## Vielfalt stärkt



Foto: Markus Zahradnik

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

### Liebe Leser:innen,

divers zusammengesetzte Betriebsratsteams machen zufriedener. Wenn Frauen, Jüngere und Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls im Betriebsrat sind, fühlen sich alle Beschäftigten besser vertreten. Das zeigt die große Mitbestimmungsstudie von AK und ÖGB unter mehr als 2.500 Arbeitnehmer:innen.

**A**uch vielen Betriebsrät:innen ist bewusst, dass buntere Teams besser die Anliegen der Beschäftigten abholen und aufgreifen können. Kolleg:innen mit migrantischer Erfahrung und Geschichte sind in den Betriebsratsgremien besonders stark unterrepräsentiert. Wir machen das in der Coverstory zum Thema und erkunden, wie es sich ändern lässt.

Beschimpft, bespuckt, geschlagen oder sexuell belästigt: Beschäftigte, vor allem Frauen, sind immer wieder mit Übergriffen am Arbeitsplatz konfrontiert. Die erste Stelle, denen sich Betroffene anvertrauen, sind oft Betriebsrät:innen. Darüber haben wir ein Gespräch mit ÖGB-Bundesfrauenvorsitzender Korinna Schumann und ÖBB-Betriebsrätin Melanie Steinberger geführt.

Am 7. November erfolgte die Kundmachung der AK Wahl. Damit sind alle Fristen für die Abhaltung der Wahl in Wien im April 2024 fix. Aktuell bringt in dieser Ausgabe die wichtigsten Regeln, die bei der Wahl gelten, kompakt zusammengefasst.

2023 neigt sich dem Ende zu. Wir wünschen dir und deinen Kolleg:innen im Betriebsrat erholsame Festtage und alles Gute für das kommende Wahljahr. Gemeinsam schaffen wir auch das!

Dein Aktuell-Redaktionsteam

# Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Diversität: Schwerpunkt Migrant:innen **Seite 4**



Foto: Elisabeth Mandl

Inklusion: Karriere statt Barriere **Seite 12**



Foto: Markus Zahradnik

ÖGB-Arbeitsrechtsexperte zum Sozialplan **Seite 14**

<b>4</b>	<b>Titelstory</b>	
	Die Vielfalt abbilden	4
	Kommentar: Platz für alle	7
<b>8</b>	<b>Weitblick</b>	
	Der AK Wohlstandsbericht	8
	Umfrage: Vielfalt in Betrieben	9
	Keine Macht der Gewalt im Job	10
<b>12</b>	<b>Recht klar</b>	
	Karriere statt Barriere	12
	Sozialplan: Einmischen ist wichtig	14
<b>16</b>	<b>Mitbestimmen</b>	
	Der Spion, der aus der Technik kommt	16
	Der Fahrplan zur AK Wahl in Wien	18
	Fragen ans Wahlbüro	19
<b>20</b>	<b>Dranbleiben</b>	
	Ratgeber: AK Wahl 2024 – Auf einen Blick	20
	Rechtliche Neuerungen: Das kommt	20
	Glosse: Nehmt uns die Arbeit weg!	21
	Buchtip: Solidarität	22
	Cartoon	22
	Seminar: Kommunizieren – aber wie?	23
	Historie: Kinderarbeit	23

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

A portrait of a woman with short blonde hair, smiling, wearing a dark blue button-down shirt and grey pants. She is sitting in a modern office chair. The background is a blurred office setting with other chairs and lights.

## Monika macht es vor

Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund agieren oft als Brückenbauer:innen zwischen zwei Welten.

Text: Martina Fassler | Fotos: Markus Zahradnik

# WIE DIE DEMOKRATIE AUFLEBT

**W**enn Monika Keltanoski über ihre Arbeit erzählt, leuchten ihre Augen. „Ich gehe gern ins Werk“, sagt sie. Die Endvierzigerin kam als Jugendliche mit ihrem Vater aus Serbien nach Wien. Nach dem „Poly“, dem neunten Schuljahr, begann sie bald in einem Industriebetrieb als Hilfsarbeiterin. 1995 folgte der Wechsel zur Siemens AG, der sie bis heute die Treue hält. „Ich arbeite im Schichtbetrieb in der Produktion von Netzgeräten für die Elektroindustrie. Bestücken, löten, visuelle Kontrolle, Montage, Verpackung, das sind meine Aufgaben“, sprudelt es aus ihr heraus.

Umtriebig ist sie auch, wenn es um die Vertretung ihrer Kolleg:innen geht. Seit 2018 ist Monika Keltanoski Mitglied im Arbeiter:innen-Betriebsrat. Es sind sehr unterschiedliche Fragen, mit denen sich die Beschäftigten in der Werkshalle an sie wenden. Gut vernetzt und mit Wissen ausgestattet, weiß die Betriebsrätin meist Rat. Ihr Know-how hat sie sich in Kursen der Gewerkschaft PRO-GE und in der Sozialakademie von AK und VÖGB erarbeitet. Was sie zur Betriebsratsarbeit führte? „Mir hat imponiert, wie mir eine Betriebsrätin geholfen hat, als ich nach der Geburt meiner Tochter Elternteilzeit beantragen wollte.“ Der Antrieb seither: „Ich will auch anderen, die sich nicht so gut auskennen und nicht so gut Deutsch sprechen, helfen.“

## Hürden im Alltag

Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund agieren oft als Brückenbauer:innen für eine Belegschaft, die selbst immer diverser zusammengesetzt ist. Doch viele Betriebsrats-teams bilden die Diversität in ihrem Gremium noch nicht ausreichend ab. Gerade 14 Prozent der Betriebsrät:innen haben Migrationshintergrund, zeigt die Mitbestimmungsstudie von IFES im Auftrag von AK und ÖGB. Seit 2006 dürfen Arbeitnehmer:innen mit nicht-österreichischer



VÖGB/AK-Broschüre

**Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung in der Arbeitswelt**

➤ [tinyurl.com/voegbakVielfalt](https://tinyurl.com/voegbakVielfalt)

## Titelstory

Staatsbürgerschaft für den Betriebsrat kandidieren. Doch Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben es meist schwerer, ihren Job mit einem Engagement im Betriebsrat und dem Privatleben zu vereinbaren. Sie verfügen im Schnitt über ein geringeres Haushaltseinkommen, arbeiten häufiger auf unteren Hierarchieebenen und in instabilen Arbeitsverhältnissen. Die schlechtere Positionierung lässt sich nur teilweise auf unterschiedliche Bildungsabschlüsse zurückführen. Auch die Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes ist – trotz gesetzlichen Verbots – Realität.

### Strukturen aufbauen

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz verbietet jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Arbeitsleben. Bei Verletzung steht den Arbeitnehmer:innen unter anderem Schadenersatz zu. „Die Verantwortung dafür, dass keine Diskriminierung stattfindet, trägt der Arbeitgeber. Er sollte präventiv Strukturen und Instrumente erarbeiten“, erklärt Franjo Marković, Jurist in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien. Manche Unternehmen haben dafür eine:n Beauftragte:n für Gleichstellung, an den/die sich Betroffene vertraulich wenden können. Sinnvoll seien zudem Antirassismus-Schulungen, gerade auch auf Führungsebene.

Als Betriebsrat aktiv die Gleichstellung zum Thema machen kann man zum Beispiel durch den Abschluss einer Antidiskriminierungs-Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber. Darin lässt sich ein innerbetriebliches Verfahren bei Verstößen festlegen – samt Sanktionen; ebenso Präventionsmaßnahmen, Ziele und konkrete Aktivitäten zum Vorantreiben der Gleichstellung im Betrieb.

### Vertrauen gewinnen

Wie aber gelingt es, Beschäftigte, die noch nicht so lange in Österreich leben oder auf den unteren Hierarchieebenen



„Arbeitgeber sollen präventive Strukturen und Instrumente gegen Diskriminierung erarbeiten.“

**Franjo Marković** ist Jurist in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien.

arbeiten, zu ermutigen, Missstände aufzuzeigen und sich dem Betriebsrat anzuvertrauen? „Indem man sich für sie Zeit nimmt“, sagt Franjo Marković. Über interkulturelle Kompetenz zu verfügen ist für diese Aufgabe genauso wichtig wie sich rechtlich fit zu halten. „Asylberechtigte etwa haben ein unbefristetes Aufenthaltsrecht und unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Doch einige Arbeitgeber wissen das nicht und werfen die Beschäftigten raus, sobald ihre blaue Aufenthaltsberechtigungskarte abläuft. Das ist in etwa so, wie wenn der Chef einen Österreicher rauswirft, weil der Reisepass abgelaufen ist“, erinnert sich Marković an Fälle aus der AK Beratung. Betriebsrät:innen, die über die Rechtslage Bescheid wissen, können dazu beitragen, derartige Kündigungen zu verhindern.

„Die Beschäftigten haben manchmal übergroßen Respekt vor der Geschäftsführung und denken, es lässt sich nichts ändern. „Ich erkläre ihnen, dass wir gemeinsam vieles mitgestalten können“, erzählt Omid Hosseiny, der als Jugendlicher mit seinem Bruder wegen politischer Verfolgung aus dem Iran flüchten musste. Er ist Facharzt für Neurologie im Krankenhaus Göttlicher Heiland und Mitglied im Betriebsrat. Als Arzt steht Omid Hosseiny weit oben in der Hierarchie – und nutzt dies, um den Zusammenhalt zu festigen. Die Beschäftigten im Göttlichen Heiland kommen aus vielen verschiedenen Nationen und Berufsgruppen – das spiegelt sich auch im Betriebsratsteam wider. „Als mich unser Betriebsratsvorsitzender gefragt hat, ob ich für den Betriebsrat kandidieren will, war für mich klar, ich bin dabei. Ich schätze die Mitgestaltungsmöglichkeiten, die es hier gibt“, sagt Omid Hosseiny.



Das Wichtigste in sieben Sprachen  
**17 Antworten zur AK Wahl**  
➔ [tinyurl.com/17Antworten](https://tinyurl.com/17Antworten)

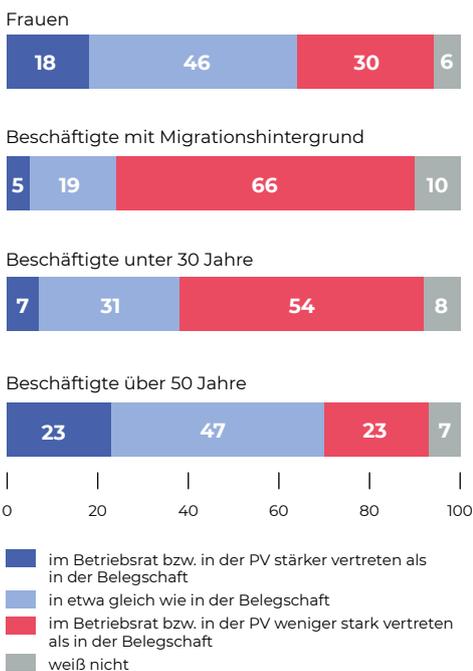


## Demokratie lebt auf

Monika Keltanoski, Omid Hosseiny und viele andere Betriebsrät:innen machen Demokratie erlebbar. Durch ihren Einsatz wird den Arbeitnehmer:innen bewusst, dass ihre Stimme zählt. „Betriebliche Mitbestimmung stärkt die Demokratie, weil sie gerade jenen wirksame Beteiligung ermöglicht, die sonst oft nicht gehört werden“, schreibt Demokratieforscherin Martina Zandonella von SORA dazu in einem Beitrag am A&W-Blog. Bei Wahlen im Betrieb geben viele Kolleg:innen mit ausländischem Pass zum ersten Mal ihre Stimme ab. Auch Lehrlinge und österreichische Staatsbürger:innen im unteren Einkommensdrittel wählen hier oft zum ersten Mal, so Zandonella weiter. Monika Keltanoski stimmt dieser Aussage zu: „Bei uns ist allen klar, wie wichtig ein Betriebsrat ist. Wir haben auch bei der letzten Betriebsratswahl eine hohe Wahlbeteiligung erzielt.“

Auch bei der AK Wahl können alle Arbeitnehmer:innen unabhängig vom Pass ihr Stimmrecht nutzen. Bei Siemens werden Monika und das gesamte Betriebsratsteam dafür sorgen, dass alle die Möglichkeit haben, ihre Stimme abzugeben. Keltanoski dazu: „Wir richten im Betrieb ein Wahllokal ein. Das ist fix.“

## Wer ist im Betriebsrat über- oder unterrepräsentiert?



Quelle: IFES Mitbestimmungsstudie 2022, insgesamt rund 2.750 BR befragt, in Prozent, Rest auf 100 %: „weiss nicht“, Fallzahl bei einzelnen Antworten variiert, Basis: Gruppe im Betrieb vertreten



## KOMMENTAR



Foto: Lisi Specht

## Platz für alle

Von Asiye Sel

Zwei von drei Betriebsrät:innen erklärten in der von IFES erstellten Mitbestimmungsstudie, in ihrem Team seien Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. Wie können wir das ändern?

Seit 2006 sind Betriebsratswahlen, so wie die AK Wahl, sogenannte „Pass-egal-Wahlen“. Alle Arbeitnehmer:innen dürfen wählen und kandidieren, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft. Doch wer schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, weniger verdient und verstärkt auf unteren Hierarchieebenen rackert, hat weniger Zeit und Mut, um ins Rennen um ein Betriebsratsmandat einzusteigen.

### „Du kannst das!“

Als Betriebsrat sollte man Kolleg:innen mit Migrationshintergrund aktiv dazu ermutigen, zu kandidieren. Und Hürden abbauen helfen. Die andere Muttersprache? Wenn jemand dieselbe Sprache spricht wie viele der Beschäftigten, schafft das Vertrauen zum Betriebsrat. Knappe zeitliche Ressourcen? Betriebsratssitzungen, die nicht an Tagesrandzeiten stattfinden, kommen auch Beschäftigten mit Kindern entgegen. Noch kein arbeitsrechtliches Vorwissen? Dafür sind die Kurse von Gewerkschaft und Arbeiterkammer da. Ist der Betriebsrat bunter aufgestellt, sind alle Arbeitnehmer:innen mit seiner Arbeit zufriedener. Diversität bringt allen was. Auch das ergibt die Mitbestimmungsstudie.

### Zur Person

Asiye Sel ist Mitarbeiterin der Abteilung Frauen und Familie und Betriebsrätin in der AK Wien.

# Wohlstand geht zurück

■ Pandemie und Teuerung haben zu Rückschlägen in der Entwicklung des Wohlstands geführt. Gesunken ist auch die Qualität der Arbeitsplätze, zeigt der AK Wohlstandsbericht.

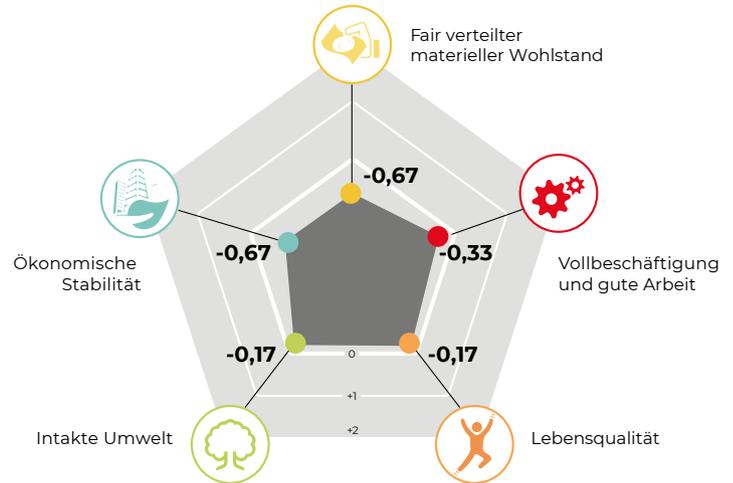
Das Bruttoinlandsprodukt dominierte lange die wirtschaftspolitische Diskussion. Diese Kennzahl sagt jedoch wenig darüber aus, wie es um das Wohlergehen der Bevölkerung bestellt ist. Die AK erstellt deshalb seit 2018 den Wohlstandsbericht. Er misst die Entwicklung des Fortschritts in fünf Feldern: Fair verteilter Wohlstand, Vollbeschäftigung und gute Arbeit, Lebensqualität, intakte Umwelt und ökonomische Stabilität.

## Arbeitszufriedenheit im Sinkflug

„Wir stellen erstmals Rückschritte bei allen fünf Wohlfahrtszielen fest“, sagt Sybille Pirklbauer, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien. Beim Teilziel „Vollbeschäftigung und gute Arbeit“ sticht die schlechte Bewertung bei der Qualität der Arbeitsplätze hervor. Der Stresspegel ist in vielen Jobs massiv angestiegen. Angesichts der Teuerung reicht für viele das Einkommen nicht mehr aus. Zugleich findet ein gesellschaftlicher Wandel statt. „Das Bedürfnis nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie rückt in den Vordergrund“, so Pirklbauer. Einzig die Entwicklung der Mitbestimmung in der Arbeitswelt wird positiv bewertet. So haben die Sozialpartner in der Pandemie die Kurzarbeit erfolgreich verhandelt.

## Baustelle Qualifizierung

Beim Teilziel „Lebensqualität“ wirken sich die steigenden Wohnkosten besonders negativ aus. Probleme bestehen im Bereich der Qualifizierung. Viele Ausbildungsangebote bleiben jenen, die eine Ausbildung bräuchten, verschlossen. Ein Projekt, das es niederschwelliger angeht, ist der Ökobooster. Gemeinsam mit dem waff und dem AMS Wien hat die AK dieses Projekt auf die Beine gestellt, das für Fachkräfte im Bereich Klimaschutz sorgt und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen qualifiziert. Damit die Teilnehmer:innen gut vorbereitet in die Ausbildung einsteigen, werden ihnen in einer sechsmonatigen Einstiegsphase praxisorientiert Deutsch- und Mathematikkenntnisse vermittelt. Vor Ort gibt es dafür zweisprachige Trainer:innen.



Mittelwert: -0,4

+2 = Ziel wird erreicht, -2 klare Zielverfehlung und negativer Trend

## Jetzt investieren

„Wir brauchen rasch ein sozial-ökologisches Investitionspaket und eine umfassende Qualifizierungsoffensive“, verlangt Pirklbauer. Zusätzlich müssten schlechte Arbeitsbedingungen zurückgedrängt werden. „Und auch vor einer schrittweisen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich wird sich Österreich mittelfristig nicht verschließen können“, ist Pirklbauer überzeugt.



### Lesetipps

#### AK Wohlstandsbericht 2023

Analysiert wird in dem Bericht der Zeitraum ab 2019 mit einem Ausblick bis 2024.

➔ [tinyurl.com/Wohl23](https://tinyurl.com/Wohl23)

### Ökobooster

Das Projekt ermöglicht eine Ausbildung als Elektriker:in oder Installateur:in für Personen zwischen 18 und 25 Jahren, die beim AMS für Jugendliche vorgemerkt sind.

➔ [www.waff.at/oekobooster/](https://www.waff.at/oekobooster/)

# VIelfALT IN BETRIEBEN

Im Vergleich zu früher sind Belegschaften heute bunter und vielfältiger. Wir fragen fünf Betriebsrät:innen, wie ihr Unternehmen Diversität fördert und wie sie sich für mehr Chancengleichheit einsetzen.

Von Theresa Goisaufl



„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



„Seit 2011 gibt es im ÖBB-Konzern regionale Gleichstellungsbeauftragte. Gemeinsam mit ihnen und dem neuen Lösungscenter ‚Inclusion & Diversity‘ arbeiten wir Betriebsrät:innen daran, Programminhalte voranzutreiben.“

**Monika Ridler**  
Rail Cargo Group  
Foto: Bernd Ridler



„In der Erste Group arbeiten Kolleg:innen aus mehr als 40 Nationen. Mit einer Betriebsvereinbarung haben wir die Funktion einer Antidiskriminierungsbeauftragten geschaffen, die von jedermann niederschwellig und vertraulich konsultiert werden kann.“

**Barbara Pichler**  
Erste Group Bank AG  
Foto: Andreas Bruckner



„Bei unserem Betrieb mit über 70 Nationen kommt es manchmal zu Spannungen, die wir in gemeinsamen Gesprächen mit den Betroffenen, der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat klären. Wir können nicht alle lieben, aber sehr wohl respektieren.“

**Günter Unger**  
Blaguss Reisen  
Foto: Roman Felder



„Wir sind ein interkultureller Betrieb mit Kolleg:innen unterschiedlicher Kulturen und Religionen. Daher sind uns Vielfalt und Akzeptanz sehr wichtig. Wenn jemand ausgegrenzt wird, stehen wir als Betriebsrat achtsam beiseite.“

**Elvira Torres de Halaxa**  
Häuser zum Leben – KWP  
Foto: privat

# Keine Macht der Gewalt im Job

- Betriebsrät:innen nehmen eine wichtige Rolle bei Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz ein.

Von Martin Mandl

**B**eschimpft, bespuckt, geschlagen oder sexuell belästigt: Immer öfter sind Beschäftigte in Österreich mit Übergriffen am Arbeitsplatz konfrontiert, vor allem aber Frauen. Dabei sollte der Arbeitsplatz eine sichere Umgebung sein. „Leider kann davon keine Rede sein“, so Korinna Schumann, Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB).

Die Gewalt kommt aus zwei Richtungen – einerseits jene, die von Führungskräften oder Kolleg:innen ausgeht, andererseits jene, die wie im Handel von Kund:innen, wie im Tourismus oder dem öffentlichen Verkehr von Gästen oder in der Pflege von zu Pflegenden ausgeht.

## Verantwortung bei Arbeitgebern

Gewalt am Arbeitsplatz beginnt nicht erst bei körperlichen Angriffen. Psychische Gewalt am Arbeitsplatz äußert sich oft in aggressiver Kommunikation, Mobbing, Schikanen und beleidigenden Bemerkungen bis hin zu sexueller Belästigung. Physische Gewalt am Arbeitsplatz ist seltener, passiert aber genauso: körperliche Angriffe, Schläge, Spucken und mehr. Abgesehen von offensichtlichen Verletzungen kann auch körperliche Gewalt langfristige Auswirkungen haben, die die Betroffenen ein Leben lang begleiten.



**Ratgeber**  
**Gleichbehandlung in der Arbeitswelt**

➔ [tinyurl.com/Gleichbe-Broschuere](https://tinyurl.com/Gleichbe-Broschuere)



„Keine Frau redet gerne darüber, wenn der Chef sie sexuell belästigt – aus Angst vor Konsequenzen und Jobverlust.“

Melanie Steinberger, Betriebsrätin ÖBB

„All diese Verhaltensweisen haben keinen Platz am Arbeitsplatz. Das alles gehört nicht zum Job dazu“, sagt Korinna Schumann. Die Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlergehen der Beschäftigten liege bei den Arbeitgebern. Sie sind gesetzlich verpflichtet, präventive Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Dies beinhaltet die Notwendigkeit zu identifizieren, von wem Gewalt ausgehen könnte, und die Auslöser für solche Verhaltensweisen zu bewerten. „Jeder Übergriff am Arbeitsplatz ist einer zu viel. Die Sicherheit und körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter:innen müssen an erster Stelle stehen“, sagt Schumann und betont, dass Gewalt am Arbeitsplatz in den vergangenen drei Jahren zugenommen hat. „Und die Gewalt verschwindet nicht. Es erfordert aktive Schritte von Unternehmen, um dagegen vorzugehen.“

Wie wichtig hier auch die Rolle von Betriebsrät:innen ist, weiß Melanie Steinberger, Betriebsrätin bei den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB). „Betriebsrät:innen können auf einer anderen Ebene mit den Kolleg:innen reden. Man darf nicht vergessen, dass bei Übergriffen ja auch eine gewisse Scham mitspielt. Keine Frau redet gerne darüber, dass sie vom Chef belästigt wurde. Da ist die Angst vor Konsequenzen oder vor Jobverlust viel

zu groß“, erklärt sie. Gleiches gelte für Übergriffe von Fahrgästen auf Bahnpersonal. „Blöde Bemerkungen stehen an der Tagesordnung. Viele suchen die Fehler dann bei sich selbst und glauben, dass sie etwas falsch gemacht haben.“

### Klare Vorschriften

Zusätzlich zu präventiven Maßnahmen sollten klare Vorschriften für den Umgang mit akuten Vorfällen und die Betreuung danach festgelegt werden. Dazu gehört die Bestimmung von Ansprechpartner:innen im Betrieb, die Bereitstellung von externer Unterstützung durch das Unternehmen und die Festlegung möglicher Sanktionen für diejenigen, die Gewalt ausüben. All diese Aspekte können in einer Betriebsvereinbarung ausführlich geregelt werden, um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu gewährleisten. □



Foto: Markus Zahradnik

„Die Sicherheit und die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter:innen müssen an erster Stelle stehen.“

Korinna Schumann, Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB

## GUT ZU WISSEN

### Anlaufstellen

**Ob körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt – schau nicht weg und zögere nicht anzurufen, wenn du oder jemand in deinem Umfeld von Gewalt betroffen (b)ist – hol Hilfe!**

**Das Chancen Nutzen-Büro** im ÖGB hilft rasch und kostenlos.  
[www.oegb.at/der-oegb/chancen-nutzen](http://www.oegb.at/der-oegb/chancen-nutzen)

**Die Frauenhotline gegen Gewalt** 0800 222 555 ist an 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr, anonym, kostenlos und mehrsprachig erreichbar.

**Beratung bei sexueller Belästigung:** Der Verein sprunbrett bietet in Kooperation mit der AK Wien eine Telefonberatung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an – vertraulich, kostenlos (ortsüblicher Telefontarif) und auf Wunsch anonym.  
Telefon: 0670/600 70 80  
E-Mail: [act4respect@sprunbrett.or.at](mailto:act4respect@sprunbrett.or.at)

**Rat auf Draht** ist unter der Telefonnummer 147 erreichbar und für Kinder und Jugendliche die Anlaufstelle. Psychologische Hilfe stellt der Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen zur Verfügung (01/5048000).



# Karriere statt Barriere

■ Mehr als eine Million Menschen lebt in Österreich mit einer Behinderung. Auch sie müssen die Möglichkeit erhalten, erwerbstätig zu sein, drängen Patrick Berger vom Chancen Nutzen-Büro im ÖGB und Bundesbehindertenanwältin Christine Steger.

Interview: Theresa Goisauf

**Aktuell:** Kürzlich wurde die Umsetzung der UN-Behindertenkonvention kritisiert: Österreich kommt seiner Verpflichtung, Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren, nicht nach. Wie weit sind wir von einer inklusiven Arbeitswelt entfernt?

**Christine Steger:** Die UN-Behindertenkonvention und das Behinderteneinstellungsgesetz geben gesetzlich vor, für alle Menschen da zu sein. Wir sehen, dass der Arbeitsmarkt aus allen Löchern pfeift, und trotzdem wird an starren Strukturen festgehalten, die verhindern, dass Leute in Beschäftigung kommen.

**Patrick Berger:** Wenn die Integration von Menschen mit Behinderung funktioniert, dann nur, weil die Personen selbst einfordern, was sie brauchen. Betriebe wissen oft nicht, wie sie mit behinderten Menschen umgehen. Wir im Chancen Nutzen-Büro sind hier eine hilfreiche Anlaufstelle.

**Aktuell:** Jede:r Zweite mit Behinderung ist auf Arbeitssuche. Nur wenige Betriebe eröffnen Menschen mit Behinderungen gute Jobchancen. Ein Widerspruch zum Fehlen von Fachkräften?



„Unsere Kernaufgabe ist, mittels Seminaren, Coachings und Beratungen zu sensibilisieren.“

Patrick Berger, Chancen Nutzen-Büro im ÖGB



Webtipp

## Integration in den Arbeitsmarkt

Das Projekt „CAMINO Frauen“ unterstützt Frauen mit psychischen und/oder körperlichen Einschränkungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Anfragen unter: [info@bbrz.at](mailto:info@bbrz.at)

Infomaterial findest du hier:

➔ [www.bbrz.at](http://www.bbrz.at)

**Christine Steger:** Aufgrund von Ausschlussmechanismen im Schulbereich sind Menschen mit Behinderung häufiger schlechter gebildet. Wenn ich die neoliberale Logik anwende und immer die bestqualifizierte Person einstelle, kommen behinderte Menschen oft nicht in Beschäftigung.

**Patrick Berger:** Zusätzlich sind die meisten Bildungsstätten nicht barrierefrei. Selbst wenn es persönliche Assistenz und einen integrativen Lehrplan gäbe, könnten die Leute die Bildung nicht nutzen, weil sie gar nicht in die Gebäude kommen.

**Aktuell:** Frauen mit Behinderungen sind mehrfach belastet. Was muss passieren, um ihnen bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen?

**Christine Steger:** Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind eine besonders vulnerable Gruppe. Ihre Erwerbsbeteiligung ist deutlich niedriger als jene von Männern mit Behinderung; und sie sind doppelt so häufig von Armut betroffen. Es existieren zwar viele Projekte, die Frauen in Beschäftigung bringen, aber Frauen mit Behinderungen nicht mitdenken.



**Christine Steger und Patrick Berger:** Starre Strukturen verhindern Jobs für Beschäftigte mit Behinderung.

**Aktuell: Welche Rolle spielen Betriebsrät:innen?**

**Patrick Berger:** Manche Betriebsrät:innen haben selbst Berührungängste. Es ist absurd, wenn ein Betriebsrat nach sechs Jahren seine Behindertenvertrauensperson nicht kennt. Unsere Kernaufgabe im Chancen Nutzen-Büro ist, mittels Seminaren, Coachings und Beratungen zu sensibilisieren.

**Christine Steger:** Betriebsräte sind sehr wichtige Verbündete. Man müsste die Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen (BVP) forcieren und die BVP viel stärker in Betriebsrats-sitzungen einbinden.

**Aktuell: Was macht einen inklusiven Arbeitsplatz aus?**

**Christine Steger:** Es braucht eine andere, flexiblere Form der Lohnarbeit. Besonders Personen mit Behinderungen benötigen flexible Arbeitsplätze.

**Patrick Berger:** Eine inklusive Bildung von klein auf ermöglicht einen inklusiven Arbeitsmarkt. Wie Christine sagt, braucht es Arbeitsplätze, die auf unsere Bedürfnisse eingerichtet sind. □



„Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind eine besonders vulnerable Gruppe.“

**Christine Steger,** Bundesbehindertenanwältin



**Martin Jimmy Müller:** Zuerst muss man schauen, dass im Betrieb die Einigung erzielt wird.

Fotos: Elisabeth Mandl

# Einmischen ist wichtig

- Wenn Unternehmen ihren Betrieb verlegen oder zusperren, gibt es für die Beschäftigten oft einen Sozialplan. Dahinter können verschiedene Maßnahmen stehen. Wie am besten vorzugehen ist, erklärt Arbeitsrechtsexperte Martin Müller vom ÖGB.

**Interview: Heike Hausensteiner**

## **Aktuell: Wer macht den ersten Schritt, um einen Sozialplan auszutüfteln?**

**Martin Müller:** Einen freiwilligen Sozialplan kann ein Unternehmen immer erstellen, auch ohne Betriebsrat. Voraussetzungen gibt es, wenn ein Sozialplan erzwungen werden soll. Das heißt: Ich kann zur Schlichtungsstelle gehen und sagen, wir haben versucht, mit dem Arbeitgeber zu einer Einigung zu kommen, vergeblich – bitte, liebe Schlichtungsstelle, führe du die Einigung herbei oder ersetze du die Zustimmung. Die Erzwingbarkeit gibt es nur ab mindestens 20 Arbeitnehmer:innen – das ist die Grundvoraussetzung. In Betrieben darunter haben wir auch eher selten einen Betriebsrat.

Grundsätzlich hat der Betrieb den Betriebsrat immer über die wirtschaftliche Lage zu informieren. Dabei können natürlich Dinge auftreten, bei denen die Interessen der Arbeitnehmer:innen betroffen sind. Laut Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) etwa bei Einschränkung oder Stilllegung des gesamten Betriebes oder von Betriebsteilen, Auflösung von Arbeitsverhältnissen, Verlegung des Betriebes

oder Zusammenschluss mit anderen Betrieben, Änderung des Betriebszwecks, Einführung neuer Arbeitsmethoden, Einführung von Rationalisierungsmaßnahmen – das alles kann negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen haben. Da gibt es die Möglichkeit zu sagen: Das wollen wir abgedeckt wissen, in welcher Art und Weise auch immer. Dann wird man Gespräche mit der Geschäftsführung aufnehmen. Die verlaufen hoffentlich positiv – wenn nicht, wird man zur Schlichtungsstelle gehen und sagen: Der Arbeitgeber tut da nicht mit, wir wollen das mit euch ausmachen.

**Aktuell: Also Abfederungsmaßnahmen sind am besten einvernehmlich auszuhandeln zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, und die Schlichtungsstelle ist so etwas wie die zweite Instanz?**

**Martin Müller:** Ja. Zuerst muss man schauen, dass im Betrieb die Einigung erzielt wird. Sofern es einen Betriebsrat gibt, wäre er schlecht beraten, würde er sich nicht einmischen bei der Erstellung des Sozialplans. Schon die Drohung mit der Schlichtungsstelle wirkt – denn solange beide Seiten im Betrieb über den Sozialplan verhandeln, hat auch die Geschäftsführung Einfluss darauf.

**Aktuell: Welche Rolle hat die zuständige Gewerkschaft, ist eine Kooperation unerlässlich?**

**Martin Müller:** Rechtlich nicht. Sie hat aber Vorerfahrung aus anderen Betrieben oder eine Ideensammlung für den Inhalt des Sozialplans. Von daher halte ich es schon für sinnvoll, mit der Gewerkschaft zu reden. Sonst hat man unter Umständen gute Ideen nicht.

**Aktuell: Was kann ein Sozialplan leisten, das Gelbe vom Ei oder nur, dass die betroffenen Beschäftigten nicht gleich als arbeitslos Gemeldete am AMS landen?**

**Martin Müller:** Das kommt darauf an. Die Massenkündigung ist nur einer der Fälle. Eine Betriebsänderung muss nicht unbedingt mit Kündigungen in Verbindung stehen. Dann kann man mit einem Sozialplan so manche Kündigung



„Es ist sinnvoll, über den Sozialplan mit der Gewerkschaft zu reden.“

Martin Müller, ÖGB Arbeitsrechtsexperte

vermeiden. Etwa bei Betriebsverlegungen geht es nicht darum, dass die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen verringert wird – man braucht sie nur woanders. Da wäre zum Beispiel eine Überlegung, wie der Betrieb künftig den Werksverkehr organisiert. Damit die Beschäftigten weiterhin ihren Arbeitsplatz behalten und einfach an den neuen Standort kommen.

**Aktuell: Was passiert, wenn der Sozialplan für einzelne Mitarbeiter:innen nicht zumutbar ist?**

**Martin Müller:** Ich kann den Sozialplan nicht individuell ablehnen. Wenn zum Beispiel Kündigungen drohen und es gibt Outplacement-Stiftungen, kann ich als Betroffene:r davon Gebrauch machen. Oder ich sage, ich lasse die Kündigung wirken und suche mir einen anderen Job – ich muss nicht individuell dem Sozialplan beitreten. Manchmal gibt es eine Sonderabfertigung als soziale Maßnahme. Das ist von Fall zu Fall verschieden.

**Aktuell: Was möchtest du den Betriebsratsmitgliedern mitgeben?**

**Martin Müller:** Die wirtschaftliche Mitbestimmung ernst nehmen! Und regelmäßige Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens einfordern. Denn je früher man auf Dinge draufkommt, je früher man intervenieren kann, desto eher wird man sich auf einen Sozialplan vorbereiten können. Und desto eher kann man mit potenziell Betroffenen reden, was ihnen helfen würde in dieser Situation.

**Aktuell: Gibt es dazu eine Vorschrift, die zu beachten ist?**

**Martin Müller:** In den Paragraphen 108 und 109 ArbVG ist die wirtschaftliche Mitbestimmung des Betriebsrats vorgesehen. Nimmt man das ernst, dann kann auch frühzeitig auf Entwicklungen reagiert werden. Wenn die Betriebspartner untätig sind, gibt es keinen Sozialplan. Denn eine zwingende Vorschrift, einen solchen zu vereinbaren, gibt es nicht. □



Mehr Infos

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

# Der Spion, der aus der Technik kommt

- Bei der Überwachung am Arbeitsplatz ist viel mehr möglich, als erlaubt ist. Ohne Zustimmung der Belegschaftsvertretung oder der Beschäftigten selbst geht jedoch gar nichts.

Von Heike Hausensteiner

Die Zusteller:innen liefern das Paket an die Haustür? Ihr tragbares Barcode-Lesegerät, das die Lieferung bestätigt, überwacht allerdings auch die Beschäftigten auf Schritt und Tritt. Das Homeoffice boomt – und hat die Kreativität der Industrie noch mehr beflügelt: Überwachungssoftware kann längst Telefonate abhören, auf Handys und Computer zugreifen und neuerdings offenlegen, wann Mitarbeiter:innen online oder offline sind, also messen, wie effizient sie arbeiten. Die Tracking-Programme finden reißenden Absatz bei Arbeitgebern. Die Künstliche Intelligenz in Computern setzt dem noch einiges drauf.



„Ohne Betriebsvereinbarung gleicht der Einsatz dieser Technologien aus Beschäftigtensicht einem Blindflug.“

**Wolfie Christl**, Experte für digitalen Kapitalismus

Die betriebliche „Datenmacht“ ist problematisch. Wolfie Christl, der zu Überwachung, Datenschutz, Informationstechnologie und Gesellschaft im digitalen Kapitalismus forscht und arbeitet, erklärt: Beschäftigtendaten sind Machtfaktor und Kapital. Erlaubt ist viel weniger, als es am Markt Möglichkeiten zum Schnüffeln gibt.

## Mitbestimmung kaum vorhanden

Der Experte für digitalen Kapitalismus verweist etwa auf die betrieblichen und gesetzlichen Schranken. „Ohne Betriebsvereinbarung oder gar ohne Informationen über die genutzten Systeme gleicht der Einsatz derartiger Technologien aus Beschäftigtensicht einem Blindflug – Mitbestimmung ist de facto nicht vorhanden.“

Außerdem müssen Unternehmen in Österreich die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der EU einhalten. „Generell ist bei datenverarbeitenden Systemen, die laufend Verhaltensdaten erfassen, zusammenführen und die permanent aktualisiert und mit einem Klick erweitert werden können, oft kaum mehr nachvollziehbar, wer welche personenbezogenen Daten zu welchen Zwecken verarbeitet. Dominante Softwarehersteller, gegen die die DSGVO nur unzureichend durchgesetzt wird, stellen oft problematische Funktionen zur Verfügung und schieben die Verantwortung auf die

Betriebe ab. Unternehmen wiederum behaupten, man sei von den Herstellern abhängig und eine Einführung sei alternativlos“, so Wolfie Christl.

## Goldstandard: Mit Betriebsrat und Betriebsvereinbarung

Grundsätzlich gilt: In einem Betrieb mit Betriebsrat dürfen Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, nur eingesetzt werden, wenn mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Etwa bei Video-Überwachung am Arbeitsplatz, Ortung von Außendienst-Mitarbeiter:innen mittels GPS, Aufzeichnung der Arbeitsleistung durch Arbeitsmittel oder Maschinen. Martina Chlestil, Juristin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien, stellt klar: „Ohne Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ist der Einsatz derartiger Systeme rechtswidrig, und die Kontrolleinrichtungen müssen von den Arbeitgeber:innen entfernt werden.“

In Betrieben ohne Belegschaftsvertretung sind solche Maßnahmen nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer:innen erlaubt. Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde verletzen (etwa heimliche Überwachungsmaßnahmen, Überwachungskameras in Waschräumen, Sozialräumen), sind absolut unzulässig. „Aber auch dann, wenn die Menschenwürde nicht berührt



**Überwachungssoftware** kann nicht nur auf Handys und Computer zugreifen.

wird, kann eine Betriebsvereinbarung erforderlich sein“, betont AK Expertin Chlestil, „denn in den allermeisten Fällen handelt es sich um Personalinformationssysteme, mithilfe derer eine Fülle von Beschäftigtendaten verbunden und ausgewertet werden können.“ Kommt auf betrieblicher Ebene keine Einigung zustande, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### Deine Drei helfen

Wie können sich Arbeitnehmer:innen gegen rechtswidrige Überwachung wehren? Primärer Ansprechpartner ist der Betriebsrat. Das Gremium hat Einsichts- und Kontrollrechte und übt somit in der Praxis eine wichtige regulierende und kontrollierende Funktion aus. Für Beratung und Hilfe zur Rechtsdurchsetzung stehen natürlich AK und Gewerkschaften ebenfalls zur Verfügung. Betriebsrat wie Arbeitnehmer:innen können bei unzulässiger Überwachung schlimmstenfalls beim Arbeits- und Sozialgericht auf Unterlassung bzw. Beseitigung der Maßnahme klagen. Bei Datenschutzverletzungen können betroffene Arbeitnehmer:innen auch

eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einbringen.

Was den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) betrifft: Dazu verhandeln auf EU-Ebene derzeit Rat, Parlament und Kommission (Trilog) ein neues Gesetz – den Artificial Intelligence (AI) Act – aus. Es soll den Umgang mit KI in Forschung und Wirtschaft regeln. In der Arbeitswelt sollen insbesondere KI-Systeme reguliert werden, die im Zusammenhang mit Entscheidungen über Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenzuweisung sowie Bewertung von Arbeitnehmer:innen eingesetzt werden. Die KI-Verordnung dürfte frühestens 2026 in Kraft treten. Österreich möchte davor schon eigene Regeln erlassen.

So soll die demnächst EU-weit vorgeschriebene Behörde für KI noch in diesem Jahr bei der Regulierungsbehörde RTR installiert werden. Unternehmen wie Bürger:innen soll sie als Anlaufstelle dienen und Zertifizierung sowie

Marktüberwachung von KI-Systemen übernehmen. Auch Kennzeichnungspflicht und KI-Workshops in allen Gemeinden kommen.

### Betroffene miteinbeziehen

Aus AK Sicht ist es wichtig, dass die geplante KI-Strategie im Sinn der Beschäftigten für mehr Arbeitszufriedenheit, höhere Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität entwickelt wird. Zusätzlich fordert Fridolin Herkommer, Leiter des Büros für Digitale Agenden der AK Wien, die betriebliche Mitbestimmung sowie die betriebliche Aus- und Weiterbildung ein.

„Gute KI-Gestaltung ist nur möglich, wenn Betroffene zu Beteiligten werden und Betriebsräte bei der Planung und Einführung von KI-Anwendungen so rechtzeitig miteinbezogen werden, dass eine Technikfolgenabschätzung möglich wird.“ Zudem sei es wichtig, die Konsument:innenrechte im Auge zu behalten, so Herkommer. □



Webtipps

➤ [tinyurl.com/BigBrotherArbeitsplatz](https://tinyurl.com/BigBrotherArbeitsplatz)

➤ [tinyurl.com/DatenschutzBetriebsraete](https://tinyurl.com/DatenschutzBetriebsraete)

# Der Fahrplan zur AK Wahl in Wien

- Im November erfolgte die Kundmachung der AK Wahl. Damit sind alle Fristen für die Wahl fixiert.

Von Matthias Balla



Foto: Markus Zahradnik

Matthias Balla ist Wahlrechtsexperte im Wahlbüro der AK Wien.

Die AK Wahl in Wien findet von 10. bis 23. April 2024 statt. Die Spielregeln für die AK Wahl zu kennen, ist eine Voraussetzung, um die Wahl im Betrieb gut organisieren zu können. Die Arbeiterkammer ist die Stimme der Arbeitnehmer:innen gegenüber Wirtschaft und Politik. Weil nur eine starke AK die Rechte der Arbeitnehmer:innen durchsetzen kann, sollten alle ihr Stimmrecht nutzen.

## Was wird gewählt?

Das Parlament der Arbeitnehmer:innen, das sind die 180 Mitglieder der AK Vollversammlung in Wien. Diese wählen dann die Präsidentin bzw. den Präsidenten der AK, die Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten und den Vorstand.

## Wer darf wählen?

Alle AK Mitglieder, die zum Stichtag 3. Jänner 2024 in Wien beschäftigt sind, sind automatisch wahlberechtigt. Dazu zählen auch freie Dienstnehmer:innen. Auch Arbeitnehmer:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind wahlberechtigt. Wer zum Stichtag Lehrling ist, geringfügig beschäftigt, karenziert oder gerade den Zivil- oder Präsenzdienst leistet, ist zwar nicht automatisch

wahlberechtigt, kann sich aber mit einem Antrag in die Wählerliste eintragen lassen. Das gilt auch für Arbeitnehmer:innen, die innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Stichtag arbeitslos wurden. Das Wahlbüro informiert alle AK Mitglieder rechtzeitig und schriftlich.

## Wie viele Fraktionen kandidieren?

Derzeit sind im AK Parlament in Wien zwölf Fraktionen vertreten. Wie viele wahlwerbende Gruppen kandidieren, steht am 22. Februar 2024 fest. Wahlvorschläge müssen bis 17. Jänner 2024 schriftlich bei der Hauptwahlkommission eingebracht werden.

## Wie erfolgt die Wahl?

Die Wahl im Betrieb ist das Herzstück der AK Wahl. Denn so ist es für die Wahlberechtigten am leichtesten, zur Wahl zu gehen. Im Betrieb wählen können die Beschäftigten, wenn es ein Wahllokal im Betrieb gibt. Ist es nicht machbar, ein Wahllokal einzurichten, stehen weitere betriebliche Wahlmodelle zur Auswahl. Das Wahlbüro unterstützt dabei, das passende Modell zu finden. Arbeitnehmer:innen, in deren Betrieb kein Wahllokal eingerichtet ist, bekommen automatisch eine Wahlkarte. Die Stimmabgabe erfolgt dann per Post oder in einem öffentlichen Wahllokal.

## Wann steht das Wahlergebnis fest?

Ein vorläufiges Endergebnis gibt es voraussichtlich am 24. April abends. Das endgültige Wahlergebnis ist innerhalb von 14 Tagen nach dem letzten Wahltag öffentlich kundzumachen.



Lesetipp

## Alles zur AK Wahl

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

Die Kundmachung der AK Wahl im Wortlaut:

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

# DREI FRAGEN ZUR AK WAHL

## Was braucht es für ein Wahllokal im Betrieb?

Für ein Wahllokal im Betrieb, also einen sogenannten Betriebswahlsprengel, braucht es einen Raum als Wahllokal, Wahltermine innerhalb des Wahlzeitraums von 10. bis 23. April 2024 und eine Wahlkommission. Im Idealfall sind es Beschäftigte des Betriebes, die die Wahlkommission bilden. Dabei gibt es eine:n Vorsitzende:n und zumindest zwei weitere Mitglieder. Auch Ersatzmitglieder können bestellt werden. Die Wahlkommission wickelt die Wahl vor Ort ab, sie führt die Wähler:innenliste und gibt die Stimmzettel aus. Anders als bei Betriebsratswahlen ist die Wahlkommission nicht für die Auszählung der Stimmen zuständig. Das wird in der Zweigwahlkommission von der Behörde gemacht.

## Was gilt für Mitglieder der Wahlkommission?

Die Vorsitzenden und die Mitglieder werden vor Amtsantritt von der Wahlbehörde angelobt. Das Wahlbüro informiert die Mitglieder der Wahlkommission über ihre Aufgaben. Außerdem liefert es die Stimmzettel und Kuverts, die Wähler:innenlisten, die Wahlurnen samt Sichtschutz, Ankündigungsplakate und Infomaterialien. Die Mitglieder der betrieblichen Wahlkommissionen erhalten eine Wahldienstgebühr von 15 Euro pro Stunde und maximal 150 Euro pro Tag.

## Wann und wie findet die Wahl statt?

Die Wahl im Betrieb muss in der Zeit von 10. bis 23. April 2024 stattfinden. Der Betrieb kann der Wahlbehörde vorschlagen, wann das Wahllokal innerhalb dieses Wahlzeitraums geöffnet haben soll. Die Wahl kann an einem oder an mehreren Tagen stattfinden. Ist die Einrichtung eines Wahllokals nicht machbar, sind – in Absprache mit dem Wahlbüro – weitere betriebliche Wahlmodelle möglich. Wenn es kein Wahllokal im Betrieb gibt, bekommen die Beschäftigten automatisch eine Wahlkarte. Auch dann, wenn es ein Wahllokal gibt, kann man eine Wahlkarte beantragen, sofern man verhindert ist, im Betrieb zu wählen, zum Beispiel wegen Urlaubs. Die Stimmabgabe erfolgt dann per Post oder in einem öffentlichen Wahlbüro.



## zur Person

Victoria Buschbeck ist Juristin und im Wahlbüro der AK Wien für Datenschutz und das AK Wahlrecht zuständig.



Ratgeber

### AK Wahl 2024: Auf einen Blick

Du hast Kolleg:innen im Betrieb, die über die AK Wahl noch nicht so gut Bescheid wissen? Warum soll ich wählen, wen wähle ich und wo wähle ich? Kompakte Erstinfos dazu bietet der vierseitige Ratgeber „AK Wahl 2024 auf einen Blick“. Der Ratgeber steht etwa in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch, Polnisch, Ungarisch und Rumänisch zur Verfügung

#### Briefwahl

In deinem Betrieb wird es kein Wahllokal geben und du möchtest die Beschäftigten über die Briefwahl informieren? Auch dazu gibt es einen kompakten Ratgeber. Er ist ebenfalls auf Deutsch, Englisch, Türkisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch, Polnisch, Ungarisch und Rumänisch erhältlich.

Download:

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



Foto: sam – stock.adobe.com

**Ältere Arbeitnehmer:innen** können mit Neuerungen rechnen. Mehr auf Aktuell-Online.

# Das kommt

**V**on AK und ÖGB lange gefordert, letztlich durchgesetzt wurde der Schutz neuer Pensionen angesichts der Teuerung. Das Pensionskonto sammelt sämtliche Pensionszeiten unserer Erwerbstätigkeit. Die Pensionsgutschriften werden entlang der Lohnentwicklung aufgewertet – um zwei Jahre verzögert. Das ergibt bei hoher Inflation Pensionsverluste. Diese fängt die neue Schutzklausel für die meisten Arbeitnehmer:innen, die 2024 in Pension gehen, ab: durch einen zusätzlichen Betrag von 6,2 Prozent. „Unser Druck hat sich ausgezahlt“, so Monika Weißensteiner von der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien. Sie kritisiert aber die zu geringe Inflationsabgleichung und dass die Schutzklausel nur für ein Jahr gilt.

Die Altersteilzeit gibt älteren Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die Arbeitgeber:innen zahlen die Sozialversicherungsbeiträge weiter wie bisher, sodass die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit

erhalten bleibt. Auf Antrag erhalten die Arbeitgeber:innen einen Teil des Mehraufwandes als Förderung vom AMS zurück. Diese AMS-Förderung läuft für die Blockvariante, beginnend ab 1. Jänner 2024, schrittweise bis 2029 aus.

Für Eltern gibt es seit November Änderungen. Der Anspruch auf Karenz gilt bis zum zweiten Geburtstag des Kindes nur mehr, wenn auch der zweite Elternteil – meist der Vater – mindestens zwei Monate in Karenz geht. Ausnahmen gibt es für Alleinerzieher:innen oder wenn der zweite Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Die Geldleistung zur Väterkarenz wird verdoppelt und die Elternteilzeit flexibler. Pflegefreistellung gibt es jetzt auch für gemeinsam im Haushalt lebende Personen, die nicht verwandt sind.



Mehr dazu gibt es auf  
Aktuell-Online:

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

# Nehmt uns die Arbeit weg!

Durch Künstliche Intelligenz lernen Maschinen „zu denken“. Eine große Chance für mehr Lebensqualität für alle Menschen.

**S**pätestens mit dem Auftauchen von ChatGPT ist das Thema der Künstlichen Intelligenz (KI) einer breiteren Öffentlichkeit bewusst geworden. ChatGPT beantwortet nicht nur Fragen aller Art, sondern ist auch ein kompetenter Schreiberling, der zu jedem beliebigen Thema Texte produzieren kann. KI kommt jedoch weit darüber hinaus in der heutigen Welt zum Einsatz: Autonomes Fahren, Präzisionsarbeit in der Landwirtschaft und in Fabrikhallen, aber auch Überwachung von Mensch und Maschine sind bereits gängige Einsatzfelder.

Wer eins und eins zusammenzählt, kann sich ausrechnen, dass viele Jobs in Zukunft nicht mehr von Menschen erledigt werden. Und klar, gleichzeitig entstehen durch den vermehrten Einsatz von Maschinen und Computerprogrammen neue Arbeitsplätze. Doch unterm Strich müssten wir als Gesellschaft weniger arbeiten, um den gleichen Wohlstand zu haben wie bisher. Wie passt nun die Aussage diverser Unternehmensvertreter dazu, die da lautet: „Wir werden mehr arbeiten müssen, nicht weniger“?



Von Oliver Piller

Einfach ausgedrückt: Mehr menschliche Arbeit bei Reallöhnen, die nicht analog mit dem Produktivitätsfortschritt steigen, bedeutet mehr Profit für die Unternehmen. Die Frage also, wie und wofür wir KI einsetzen, ist eine gesellschaftliche Machtfrage – und damit eine Klassenfrage. Eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn hingegen bringt mehr Lebensqualität für alle Beschäftigten. Durch die Verkürzung der Arbeitszeit, unterstützt durch KI, können wir mehr Freizeit gewinnen. Länder experimentieren bereits erfolgreich mit Vier-Tage-Wochen und flexibleren Arbeitszeiten. Dies ermöglicht es den Menschen, ihre Arbeitszeit an persönliche Bedürfnisse anzupassen und mehr Zeit für Familie, Hobbys und persönliche Entwicklung zu haben.

Als Gesellschaft haben wir es in der Hand, wie und zu welchem Zweck wir KI nutzen wollen. Sie kann das Mittel im 21. Jahrhundert für ein gutes Leben für alle sein. Auch für mich beim Schreiben von Texten. Denn wer weiß, wie viel von dieser Kolumne schon ChatGPT geschrieben hat ...



**Der Geist** aus der Maschine – mit KI zu weniger Arbeitszeit.

## Solidarität!

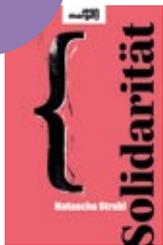
- Buchtipp: Momentan durchleben wir mehrere Krisen gleichzeitig. Wie sollen wir dem politisch begegnen?

Die Politologin Natascha Strobl hebt die Solidarität auf den Schild und widmet ihr ein Buch. Ihrer Meinung nach können nur so die ausgebeuteten Menschen ihre Rechte selbst durchsetzen – indem sie Mehrheiten bilden. Job-, Preis-, Energie- oder Klimakrisen merklich zu verbessern wäre vornehmste Aufgabe der Politik. Doch die stellt sich – und Natascha Strobl ihr – kein gutes Zeugnis aus. Mit dem allzu autoritären Konservatismus und mit einer Sozialdemokratie, die eine Zeit lang neoliberale Konzepte verfolgte, geht sie hart ins Gericht. Und plädiert stattdessen für Solidarität als eine gemeinsame, antikapitalistische Klammer.

**Natascha Strobl: Solidarität.** Verlag Kremayr & Scheriau-Übermorgen, Wien 2023, 104 Seiten, 20 Euro, ISBN 978-3-218-01378-9

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an [aktuell@akwien.at](mailto:aktuell@akwien.at) mit dem Betreff „Solidarität“ und der Angabe von Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 31. Jänner 2024.

JETZT  
GEWINNEN!



## 3 FRAGEN AN DIE AUTORIN

Natascha Strobl ist Politikwissenschaftlerin und Autorin. Ihre politischen Analysen sind im In- und Ausland sehr gefragt.

1

„Solidarität“ ist ein schmaler Band, aber erweckt den Eindruck eines Mut-mach-Buches?

Ja! Weil ich mich normalerweise mit weniger schönen Inhalten befasse, und deshalb habe ich mir gedacht, dass ich mich auch einmal mit dem befassen will, wie es besser werden könnte.

2

Wie einfach oder schwer ist es, die Menschen in Österreich mehrheitlich von Solidarität als dritten Pol zu überzeugen?

Ich glaube, dass der dritte Pol absolut mehrheitsfähig ist, weil die Gegenwart radikal ist. Nicht der Wunsch, es anders zu machen. Eine solidarische Zukunft bedeutet eine gute Zukunft für alle – das bedeutet: ein menschenwürdiges Leben.

3

Deine wichtigste Empfehlung, damit Solidarität kein Schönwetterprogramm ist?

Es ist eine pragmatische Notwendigkeit, dass wir an einem dritten Pol arbeiten, weil die Alternativen furchtbar sind. Wir müssen diesen also mit Leben erfüllen. Alles andere ist keine Option.

## Cartoon

■ Philip Taucher



# Kommunizieren – aber wie?

- Man kann nicht nicht kommunizieren. Also es sagt auch etwas aus, wenn nichts gesagt wird – aber das geht besser.



**B**eschäftigte können sehr unterschiedlich sein, was Alter, Bildung, Sprache oder Mediennutzung betrifft. Wie sollen damit Mitglieder des Betriebsrats umgehen? Wie finden sie einen Draht zur gesamten Belegschaft, zumal wenn viele im Homeoffice oder an verschiedenen Standorten arbeiten?

Mit einem Aushang im Pausenraum ist es längst nicht mehr getan. Um erfolgreich zu kommunizieren, brauchen Betriebsrät:innen mehr Kreativität – und Kraft – denn je. Wie über wichtige Themen wie die AK Wahl informieren? Oder wenn die Sprachkenntnisse unterschiedlich sind? Was tun, wenn ein Teil der Kolleg:innen von Leiharbeitsfirmen kommt oder ständig im Außendienst ist? Eine Lösung für alle gibt es nicht – aber jede Menge gelun-

gener Konzepte aus der Praxis. Von denen kannst du in diesem Seminar über Öffentlichkeitsarbeit lernen und sie abkupfern. Denn im Mittelpunkt steht der Erfahrungsaustausch mit Kolleg:innen aus anderen Betriebsratsgremien. Ziel ist, mit mindestens einem konkreten Umsetzungsvorhaben in den Betrieb zurückzukehren.



## Wann und wo:

22. bis 24. Januar 2024, ab 10 Uhr  
Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)  
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien.

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen:

➔ [www.voegb.at/seminare](http://www.voegb.at/seminare)

## Historie

# Kleine Hände – großes Leid

**Kinderarbeit ist nicht nur ein historisches, sondern immer noch ein brennend aktuelles Thema.**

Von Sabine Lichtenberger

Erste Gesetze zum Schutz arbeitender Kinder gab es ab dem 18. Jahrhundert. Im Haushalt, bei der Heimarbeit, in der Landwirtschaft, in Fabriken waren Kinder teils bis zu zwölf Stunden tätig. Kinder aus Tirol oder Vorarlberg arbeiteten als Viehhirten in Schwaben. Auch der Nachwuchs war von Berufskrankheiten betroffen.

Häufig waren Bleivergiftungen bei der Heimarbeit

oder schwere Schäden durch Weißen Phosphor in der Zündholzindustrie – und „frühzeitiges Altern und Absterben“ oft die Folgen.

Ab 19. Dezember 1918 galt in Österreich ein Gesetz über Kinderarbeit. 1948 wurde Kinderarbeit unter 14 Jahren verboten, außer in der Land- und Forstwirtschaft. Es folgten das Jugendeinstellungsgesetz 1953 und erst 2011 das Bundesverfassungs-



Foto: Tinnakorn – stock.adobe.com

**Weltweit** arbeiten 152 Millionen Kinder.

gesetz über die Rechte von Kindern.

Laut UNO arbeiten weltweit 152 Millionen Kinder, davon 73 Millionen unter schlimmsten Bedingungen: als Kindersoldaten, in Bergwerken, auf Mülldeponien oder in der Prostitu-

tion. Das Verbot der Kinderarbeit soll bis 2025 erreicht werden.

In Österreich betreuen und pflegen rund 42.700 Kinder und Jugendliche („Young carers“) unter 18 Jahren ein Familienmitglied regelmäßig oder über einen längeren Zeitraum.

# #deineStimme macht uns alle stärker



**Verlass dich drauf: Die AK ist #deineStimme für soziale  
Gerechtigkeit und Zusammenhalt in Österreich.**

**[ak.at/deineStimme](https://ak.at/deineStimme)**