

DAS WISSENS-UPDATE FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN UND PERSONALVERTRETER:INNEN.

## WAHLKARTEN BEI BETRIEBSRATSWAHL

Worauf man achten muss,  
damit die Wahl gültig ist.

Seite 12

## STEUER SPAREN 2022

Homeoffice-Pauschale, Kurzarbeit  
und Familienbonus: die  
Arbeitnehmer:innenveranlagung

Seite 14

## WAS BRINGT DAS WIRTSCHAFTSGESPRÄCH?

Wie das Wirtschaftsgespräch zum  
Machtinstrument werden kann.

Seite 18

Dein Fachwissen ist

# Aktuell

# HER MIT MEHR!

## FAIRE EINKOMMEN FÜR FRAUEN: WIE KOMMEN WIR VORAN?

DANKE!

10.500

**Für die Demokratie** in der Arbeitswelt aktiv: 10.500 Betriebsrät:innen setzen sich täglich in Wiener Betrieben für ihre Kolleg:innen ein. Dazu kommen hunderte Personalvertreter:innen im öffentlichen Bereich. Viel zu selten wird ihre wichtige Arbeit in den Medien gewürdigt.

Wir sagen Danke für euren Einsatz.

**Impressum:**

**Herausgeberin und Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien **Redaktionsteam:** Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller  
**Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Melanie Kocsan-Göschl, Elisabeth Lugger, Markus Oberrauter, Peter Leinfellner, Christina Weichselbaumer, Florian Wenninger **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) **Datenschutzklärung:** [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.

## Fachwissen für alle, die vorne stehen



**Das AKtuell-Redaktionsteam:** Oliver Piller, Martina Fassler und Matthias Falter (v.li.n.re.)

## Liebe Leser:innen!

Neues Jahr, neues Gesicht. Die Zeitschrift für Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen hat sich optisch verändert. Wir haben unsere Zeitschrift einem Relaunch unterzogen, die Texte verschlankt, die Inhalte besser aufbereitet.

**A**ls Mitglied des Betriebsrats oder der Personalvertretung stehst du an vorderster Front, wenn es um den Einsatz für die Interessen der Beschäftigten im Betrieb geht. Dafür hast du dir wertvolles Fachwissen angeeignet. Doch was heute gilt, kann morgen schon von gestern sein. Deshalb ist das AKtuell für dich da. In unserer Zeitschrift erfährst du mehr über rechtliche Neuerungen und die Mitbestimmung in der Arbeitswelt. Zusätzlich wollen wir dir deine Arbeit mit unseren Services und Tipps erleichtern.

### „Wenn es ein Mädchen wird, ...

nennen wir es Einkommensunterschied“ – mit diesem Slogan machten die ÖGB-Frauen vor rund 20 Jahren auf die Einkommensschere aufmerksam. Auf politischer Ebene geschieht viel zu wenig, um faire Einkommen für Frauen durchzusetzen. Es gibt aber auch im Betrieb verschiedene Hebel, um hier etwas zum Positiven zu verändern. Darüber informieren wir dich in unserer Titelstory.

Wir hoffen, du findest auf den folgenden Seiten Anregungen für deine Arbeit. Schreib uns an [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at), wie dir das AKtuell gefällt. Wir freuen uns auf Post von dir!

**Dein Redaktionsteam**

Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller



# Inhalt

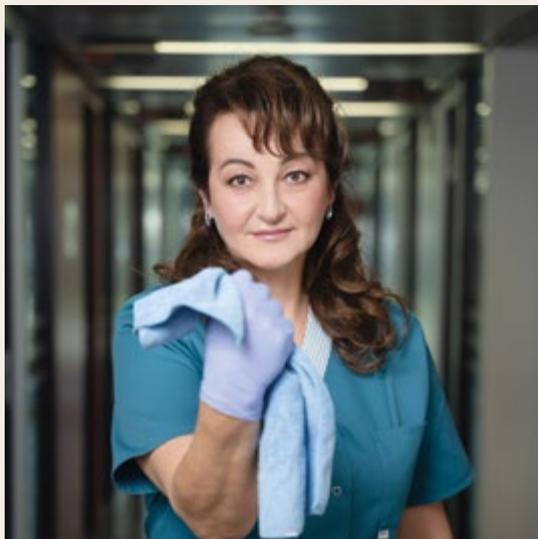


Foto: Lisa Lux

Faire Einkommen für Frauen. Wo ansetzen? **Seite 4**



Foto: Gina Sanders - stock.adobe.com

Steuer sparen 2022 **Seite 14**



Foto: Stock Rocket - stock.adobe.com

Betriebsrät:innen: Starker Einsatz **Seite 16**

<b>4</b>	<b>Titelstory</b>	
	Faire Einkommen für Frauen: Wo ansetzen?	4
	Beliebt, aber falsch. Kommentar zum Thema Gehaltsverhandlung	7

<b>8</b>	<b>Weitblick</b>	
	Per Online-Trainingsprogramm besser verhandeln lernen	8
	Umfrage: Gleiche Einkommen im Betrieb?	9
	Familienhospizkarenz: Gute Maßnahme, kaum bekannt	10

<b>12</b>	<b>Recht klar</b>	
	Betriebsratswahl: OGH-Urteil zu Wahlkarten	12
	Steuer sparen	14

<b>16</b>	<b>Mitbestimmen</b>	
	Betriebsrät:innen: Starker Einsatz	16
	Machtinstrument Wirtschaftsgespräch	18
	3 Fragen zum Wirtschaftsgespräch	19

<b>20</b>	<b>Dranbleiben!</b>	
	Arbeiten ohne Papiere	20
	Der Markt regelt alles?	21
	Buchtipp: Fake News kontern	22
	Cartoon: Betriebsrats-Chroniken	22
	Veranstaltungstipp	23
	Historie: 30 Jahre Rechtsschutz	23

✉ **AKTUELL@akwien.at**

A woman with dark, wavy hair, wearing teal scrubs over a blue and white striped shirt, and blue nitrile gloves. She is holding a blue handle, likely for a cleaning tool, and looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a blurred hospital hallway with overhead lights.

# Selvira, Reinigungskraft

Sie läuft täglich im Job mehrere Kilometer. Beim Schließen der Einkommensschere kommen wir dagegen nur langsam voran.

Text: Martina Fassler  
Fotos: Lisa Lux

# HER MIT MEHR!

**S**chon vor 25 Jahren hat Johanna Bond ihren Einsatz als Betriebsrätin angetreten. Johanna Bond, Hauptfigur eines Ratgebers, glaubt anfänglich dem Chef, der ihr versichert: „Bei uns wird niemand diskriminiert.“ Nach und nach spürt sie die Hürden für Frauen in der Arbeitswelt auf. Und heute? Wieviel Sensibilität und Bereitschaft, Einkommensdiskriminierung zu beseitigen, gibt es auf Unternehmensseite? Wie kann der Betriebsrat daran mitwirken, faire Einkommen für Frauen zu erreichen? Dazu hat AKtuell bei den Expertinnen aus der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien nachgefragt.

Zuvor die Fakten: Frauen bekommen auch heute weniger Geld für ihre Arbeit als Männer. Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern hat sich verringert, liegt aber noch immer bei fast 20 Prozent. In der EU sind wir nach Estland und Lettland unrühmliches Schlusslicht beim Gender-Pay-Gap.

## **Zahlen sprechen klare Sprache**

Ingrid Moritz, die Leiterin der Frauen-Abteilung der AK, sieht mehr Problembewusstsein als früher. „Vor der Verpflichtung, Einkommensberichte zu erstellen, haben manche Arbeitgeber wirklich gedacht, es gäbe bei ihnen keine Einkommensschere, weil sie nicht alles im Blick hatten. Neben dem Grundlohn bzw. -gehalt geht es um Zulagen, den Aufstieg, den Wiedereinstieg und darum, wer überhaupt eingestellt wird.“ Ökonomin Katharina Mader ergänzt: „In den Unternehmen spiegeln sich die gesellschaftlichen Bilder wider. Da denken sich viele: Es ist eben so, dass die Frauen in Karenz und in Teilzeit gehen. Anstatt auch innerhalb des Betriebs zu versuchen, die Gesellschaft in Richtung mehr Gleichberechtigung und partnerschaftlicher Teilung der Betreuung aktiv mitzugestalten.“

## **Ernüchternde Tatsachen**

Wenn Frauen Karriere machen, gibt es manchmal ein brutales Erwachen. Ingrid Moritz: „Frauen erfahren oft erst, dass sie schlechter verdienen, wenn sie aufsteigen und Einblick in die Gehaltslisten erhalten.“ Verdient



## „Aktiv im Betrieb für mehr Gleichstellung eintreten.“

Katharina Mader, Ökonomin, AK

ein Mann mehr als seine Kollegin, heißt es oft, dass er eben ein härterer Verhandler sei. Ein populäres Argument – das freilich vor Gericht nicht hält. Betriebsrät:innen haben immer Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltsunterlagen. Das kann genutzt werden, um einer festgestellten Entgelt-diskriminierung entgegenzutreten.

Wer kommt weiter, wer bleibt hängen? Im Rahmen der Beratung mit dem Arbeitgeber bietet sich an, auch die Personalentwicklung zu thematisieren. Sitzen die Frauen in den PowerPoint-Kursen, die Männer in den Projektmanagement-Ausbildungen? Können Teilzeitbeschäftigte an den Kursen in der Arbeitszeit teilnehmen?

Wo man ansetzen kann, um ein Umdenken zu erreichen:

## GUT ZU WISSEN

§ 92b des Arbeitsverfassungsgesetzes ist der Hebel für viele Maßnahmen rund um die Frauenförderung. Die Bestimmung besagt:

- 1** Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten.
- 2** Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge zu machen und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, diese mit dem Betriebsrat zu beraten.
- 3** Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

## Vereinbarkeit geht alle an

Elternkarenz und -teilzeit stehen Müttern und Vätern offen. Doch es macht einen Unterschied, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen gelebt wird. „Wenn Männer gezielt ermuntert werden, diese Möglichkeiten zu nutzen, hilft das auch den Frauen im Unternehmen. Es ist dann klar, dass beide einmal für längere Zeit weg sein können oder für bestimmte Phasen eingeschränkt zur Verfügung stehen“, sagt Katharina Mader. Auch Gleitzeitmodelle oder die Errichtung von Betriebskindergärten ermöglichen es, Kind und Job besser zu vereinbaren.

## Knackpunkt Arbeitszeiten

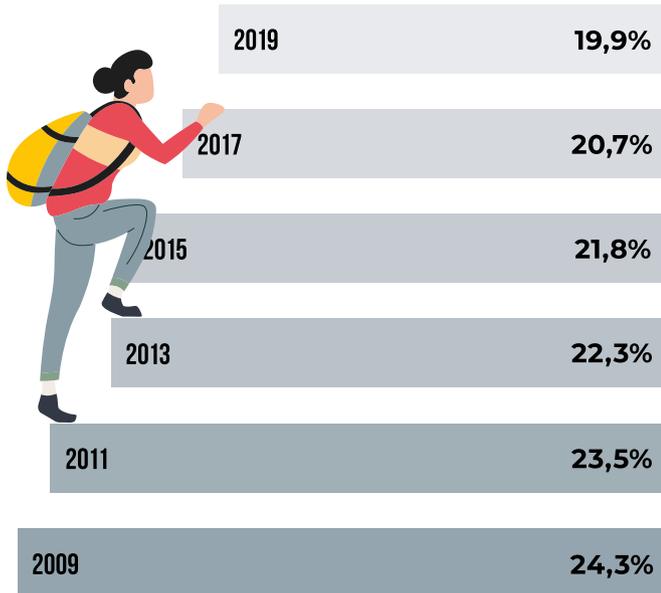
Die meisten Unternehmen haben die Reinigung ausgelagert. Und die Büroreinigung in die Morgen- und die Abendstunden verschoben. Die Folge: zerstückelte Arbeitszeiten, lange Wegzeiten und Leerläufe. Frauen in der Reinigung arbeiten deshalb oft in Teilzeit mit wenigen Wochenstunden. „Es gibt einen Gegentrend, den wir unterstützen sollten. Nämlich die Reinigung wieder verstärkt in die Tagesstunden zu verlagern. So ersparen sich die Beschäftigten eine mehrmalige Anfahrt pro Tag zum Dienort und können eher Vollzeit arbeiten“, sagt Moritz. Betriebsrät:innen sollten das thematisieren. „In jedem Betrieb gibt es Reinigungskräfte. Für sie bringt die Umstellung auf Tagesarbeit mehr Lebensqualität und oft bessere Jobs mit mehr Stunden und mehr Geld.“

## Einkommensberichte

Seit 2011 sind Unternehmen ab 150 Mitarbeiter:innen verpflichtet, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Darin muss die Anzahl der Frauen und Männer pro Lohn- bzw. Gehaltsstufe angegeben werden. Neben dem Grundentgelt sind Überstundenpauschalen, Zulagen, Prämien und dergleichen anzuführen. Nicht zuletzt muss



## IN DIE RICHTIGE RICHTUNG, ABER EIN MÜHEVOLLER WEG ZUR FAIRNESS



**Gender-Pay-Gap in Österreich.** Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in der Privatwirtschaft.

Quelle: Eurostat

– hochgerechnet auf Vollzeit – die Einkommensschere im Betrieb berechnet werden. Wichtig ist, mit der Unternehmensseite aus dem Einkommensbericht Maßnahmen abzuleiten sowie konkrete Ziele zu vereinbaren, die bis zum Vorliegen des nächsten Berichts erreicht sein müssen.

### Beharrlich bleiben

Um nachhaltige Verbesserungen zu erreichen, gilt es dem Beispiel von Johanna Bond zu folgen. Nachforschen, beharrlich bleiben und faire Einkommen für Frauen laufend thematisieren. Etwa indem man einmal jährlich beim Wirtschaftsgespräch die Verringerung der Einkommensschere auf die Tagesordnung setzt. Auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema Frauenförderung bietet sich an. Moritz: „Wichtig ist es zu vermitteln: Wir haben Ausdauer. Wir haben Elan. Wir fordern Tempo. Wir bleiben dran.“



„Einkommensberichte haben das Problembewusstsein vergrößert.“

**Ingrid Moritz**, Leiterin der AK-Frauenabteilung

## KOMMENTAR



Melanie Kocsan-Göschl

### Beliebt, aber falsch

„Er hat eben besser verhandelt“, hört man immer wieder, wenn ein Mann für dieselbe Arbeit mehr bekommt als die Frau. Doch auch wenn dieses Argument beliebt ist, hält es nicht vor Gericht. Schon 1998 hat der Oberste Gerichtshof entschieden, dass Entgeltgleichheit besteht und sich die Entlohnung nicht nach dem Verhandlungsgeschick richten darf.

Will das Unternehmen dem Mann mehr bezahlen, kann es das tun – sofern auch die Frau mit derselben Tätigkeit mehr Geld erhält. Internationale Studien zeigen übrigens, dass es gar nicht so weit her ist mit dem besseren Verhandeln der Männer. Oft bekommen sie die höhere Lohn- bzw. Gehaltsforderung einfach schneller zugestanden als Frauen.

### Strukturelle Benachteiligungen aufspüren

Eine Studie, die sich mit der Vergabe von Kapital an Selbständige befasste, kam ebenfalls zum Schluss, dass die Banken selbst oft aktiv die Frauen diskriminieren. Aber es ist immer einfacher zu sagen, die einzelne Frau sei selber schuld, statt strukturelle Benachteiligungen aufzuspüren.

Trotzdem bin ich sehr dafür, dass sich Frauen auch strategisches Verhandeln aneignen und sich genau über die erzielbaren Einkommen in einer Branche informieren. Noch besser wäre mehr Transparenz. Denn wenn klar ist, wer was verdient, werden auch Diskriminierungen schneller abgestellt.

**Zur Person** Melanie Kocsan-Göschl ist Juristin und in der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien beschäftigt.

# Gehalt: Mach dich stark!

- Per Online-Trainingsprogramm können sich Frauen gezielt auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten.

Text: Christina Weichselbaumer



**F**rauen verdienen in Österreich noch immer weniger als Männer. Grund dafür sind strukturelle Diskriminierungen. Für Frauen, die einen konkreten, individuellen Verhandlungsspielraum für ihr Gehalt sehen, hat die GPA das Trainingsprogramm „Mach dich stark!“ entwickelt.

## Gut vorbereitet ins Gespräch

Arbeitnehmerinnen sind oft zurückhaltend, gleichwertige Gehaltsansprüche zu stellen. Mit diesem Online-Tool können Frauen gezielt zu Verhandlungen ermutigt und für sie gestärkt

werden. In fünf Runden gibt es dafür wertvolle Inputs: Etwa zum richtigen Zeitpunkt für Verhandlungen und innere Widerstände, die es zu überwinden gilt. Klar ist, eine solide Gesprächsvorbereitung ist ein Muss, um eigene Argumente selbstbewusst und wirkungsvoll einzusetzen.

„Mach dich stark!“ kann einen wertvollen Beitrag leisten, einen Teilaspekt der Ungleichheit auszugleichen. Betriebsräte haben damit eine innovative Möglichkeit, Frauen nicht nur zu sensibilisieren, sondern Kolleginnen vor schwierigen und oft angstbehafteten Gesprächen zu unterstützen.



Hier geht es zum Online-Verhandlungstraining:  
[web.gpa.at/gpa-stark/index.html](http://web.gpa.at/gpa-stark/index.html)



## Seminartipp

Gleichbehandlung und Einkommensberichte

Einkommensberichte sind ein starkes Instrument, um damit nachvollziehen zu können, wie hoch die Gehälter und Löhne von Frauen und Männern in einer Verwendungsgruppe sind. Der Umgang in der Praxis ist eine Herausforderung für Betriebsrät:innen.

- Was und wie tun mit dem Einkommensbericht?
- Was wird unter Entgeltdiskriminierung verstanden?
- Wie ist der Diskriminierungsschutz zu verstehen?

## Wann und wo:

BIZ, Theresianumgasse 16–18,  
1040 Wien, 19. Mai 2022  
09.00–16.00 Uhr

Mehr Info und Anmeldung unter:

➔ [www.voegb.at](http://www.voegb.at)



## Webtipp

Der Gehaltsrechner für den Durchblick

Der Gehaltsrechner (der Frauenministerin) berechnet für Frauen und Männer durchschnittliche Richtwerte für Löhne und Gehälter, auf Berufsgruppe, Branche und auch auf Unterbereiche bezogen.

➔ [www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at)

# GLEICHE EINKOMMEN IM BETRIEB?

Männer verdienen häufig mehr Geld als Frauen, obwohl beide gleich qualifiziert sind. Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus Wien sprachen mit uns über die Situation in ihren Betrieben.

Von Oliver Piller



„Wir fördern mit unserer Betriebsratsarbeit aktiv die Gleichstellung von Mann und Frau. Mit unserem betriebsinternen Programm Women in Leadership wollen wir mehr Frauen in Führungspositionen bekommen.“

**Gonda Czubik,**  
Lohmann und Rauscher



„Durch unser Programm Frauen in der Technik bilden wir jährlich mehr weibliche Lehrlinge in technischen Berufen aus. Generell gilt bei dem Thema: Die Politik muss mehr für die Gleichheit tun.“

**Martin Steininger,**  
Wiener Linien



„Als Betriebsrätin habe ich vor Jahren transparente Gehaltstabellen im Betrieb durchgesetzt. Für uns im Unternehmen gilt: Wer in der Karriereleiter aufsteigen will, muss interne Weiterbildungen absolvieren – egal ob Frau oder Mann.“

**Eva Eberhart,**  
Nordsee



„Die Heimhilfe ist ein Bereich, wo traditionell viele Frauen beschäftigt sind. Mittlerweile arbeiten auch immer mehr Männer in der Branche. Ich wünsche mir für unsere Branche generell höhere Einkommen.“

**Natascha Feigl,**  
Wiener Sozialdienste



„Laut dem letzten Journalismus-Report verdienen Männer in dieser Branche um 17 Prozent mehr als Frauen. Da läuft etwas falsch. Es braucht von der Politik endlich kollektive Regelungen.“

**Christoph Großkopf,**  
Austria Presse Agentur



Foto: Photographee.eu – Stock-Adobe.com

**Will man sein schwersterkranktes Kind** oder eine:n sterbende:n Angehörige:n in dieser Lebensphase begleiten, gibt es einen Rechtsanspruch auf Familienhospizkarenz.

## Weitblick

# Gute Maßnahme, kaum bekannt

- Ein Kind hat Krebs. Ein Angehöriger liegt im Sterben. Dann können Arbeitnehmer:innen die Familienhospizkarenz nutzen.

**Text: Martina Fassler**

Jede Familie trifft es irgendwann. Aber kaum jemand weiß, dass es für diesen Fall die Familienhospizkarenz gibt“, erzählt Elisabeth Vondrasek, ehemalige stellvertretende vida-Vorsitzende. Die Gewerkschafterin, seit Kurzem in Pension, hat deshalb die Initiative ergriffen. Gemeinsam mit der AK beauftragte vida die „Rundumberatung“ mit einer Studie zur Familienhospizkarenz. Mehr als tausend Personen, die die Familienhospizkarenz nutzten, sowie 70 Expert:innen gaben den Studienautor:innen um Thomas Geldmacher-Musiol und Martina Wurzer Rückmeldung dazu, welche Hürden sie erlebten und was positiv lief.

### Der Wille zu helfen

„Es gibt grundsätzlich bei allen Beteiligten guten Willen, die Arbeitnehmer:innen in Trauerfällen bzw. bei einer lebensbedrohenden Erkrankung im Familienkreis zu unterstützen“, fasst Geldmacher-Musiol eine Haupteckdaten zusammen. Eine weitere lautet jedoch, dass ein eklatantes Infodefizit herrscht. Bei den Beschäftigten selbst, bei den

Arbeitgebern bzw. Personalabteilungen – und auch bei Betriebsrät:innen.

### Gut geschützt

Noch wenig bekannt ist: Auf die Familienhospizkarenz gibt es einen Rechtsanspruch. Will man sein schwersterkranktes Kind oder eine:n sterbende:n Angehörige:n in dieser Lebensphase begleiten, muss man den Arbeitgeber nur mindestens fünf Arbeitstage im Vorhinein informieren



„Durch Unwissen entstehen unnötige Hürden beim Zugang zur Familienhospizkarenz.“

**Elisabeth Vondrasek**, Gewerkschafterin

Foto: Lisi Specht

# „Für einen sterbenden Angehörigen da zu sein, ohne den Job zu verlieren. Das geht mit der Familienhospizkarenz.“

Martina Wurzer, Rundumberatung

– und kann dann kündigungsgeschützt die Karenz antreten. „Man muss den Chef nicht um Erlaubnis fragen“, sagt Ko-Studienautorin Wurzer.

Ein Pluspunkt der Familienhospizkarenz ist auch, dass sie nach den eigenen Bedürfnissen gestaltbar ist. Man kann sich ganz karenzieren lassen oder die Arbeitszeit reduzieren. Die dritte Möglichkeit ist, die Lage der Arbeitszeit zu ändern – zum Beispiel später zu beginnen. Wer sich ganz freistellen lässt, erhält Pflegekarenzgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes. Wenn gewisse Einkommensgrenzen unterschritten werden, gibt es zusätzlich einen Zuschuss aus dem Familienhospiz-Härteausgleich. Das Formular zum Beantragen der beiden Leistungen findet man auf der Website des Sozialministeriumservice. Wer in Familienhospizkarenz-Teilzeit geht, bekommt Pflegekarenzgeld anteilmäßig ausbezahlt.

## Unterschiedliche Dauer

Die Dauer hängt davon ab, für wen die Familienhospizkarenz beansprucht wird. Bei der Begleitung von Kindern liegt die Maximaldauer inklusive aller Verlängerungsmöglichkeiten bei 27 Monaten. Bei der Begleitung sterbender Angehöriger bei sechs Monaten. Fällt der Grund für die Familienhospizkarenz weg, weil das Kind gesundet oder der:die Angehörige verstirbt, endet die Familienhospizkarenz. „Das Gesetz sieht hier aber vor, dass man noch weitere 14 Tage in Karenz bleiben kann. Die meisten Befragten fanden es positiv, dass es noch eine Pause gibt, bevor es wieder zurück in den Job geht“, sagt Geldmacher-Musiol.

## Irrtümer aufklären

Neben gänzlichem Unwissen herrschen auch Fehlannahmen vor. Viele glauben, wer die Karenz nützt, müsste selbst den:die betroffene:n Angehörige:n pflegen – was nicht stimmt. Ebenfalls verbreitet ist der Irrtum, eine Pflegegeld-Einstufung sei Voraussetzung für die Familienhospizkarenz. Kaum bekannt ist dagegen, dass mehrere Personen gleichzeitig oder hintereinander in

Familienhospizkarenz gehen können, um eine:n Angehörige:n in der letzten Lebensphase zu begleiten oder beim schwerstkranken Kind zu sein.

## Info-Drehscheibe

Was können Betriebsrät:innen tun, um den Wissensstand zu verbessern? „Sich selbst gut informieren und die Infos sowohl an die Beschäftigten als auch an die Personalabteilung oder Geschäftsführung weitergeben“, rät Vondrasek. „Sinnvoll ist auch, bei Beschäftigten, bei denen man mitbekommt, dass es der betagten Mama oder dem Papa schlechter geht, anklingen zu lassen, dass es diese Maßnahme gibt“, sagt Wurzer. Und der Person vermitteln: Wenn es so weit ist und du dich vom Job freispielen willst, kriegen wir das hin.



## Aktuell PLUS Ratgeber Familienhospizkarenz und -teilzeit

Wann man sie nutzen kann und wie hoch die finanzielle Unterstützung ist

[tinyurl.com/FHKarenz](https://tinyurl.com/FHKarenz)



## GUT ZU WISSEN

Das Wichtigste rund um die Familienhospizkarenz zusammengefasst

- Rechtsanspruch (§§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)
- Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder
- Kurzfristiger Antritt möglich
- Dauer maximal 6 Monate bei sterbenden Angehörigen, 27 Monate bei schwersterkranken Kindern
- 3 Möglichkeiten: Gänzliche Freistellung, Arbeitszeit reduzieren, Arbeit zu anderen Uhrzeiten als sonst üblich
- Schutz vor Kündigung und Entlassung
- Pflegekarenzgeld, eventuell Zuschuss aus Härtefonds



### Studie von Rundumberatung

„Wir müssen lernen, mit dem Tod umzugehen“

[tinyurl.com/2p8hmtzy](https://tinyurl.com/2p8hmtzy)

# Betriebsratswahl: Urteil

■ Der Oberste Gerichtshof hat in einem Urteil wichtige Grundsätze zur Betriebsratswahl gerichtlich festgehalten.

Text: Matthias Falter

**Aktuell:** Eine Betriebsratswahl landete vor dem Obersten Gerichtshof (OGH). Worum ging es dabei genau?

**Wolfgang Kozak:** Bei diesem Verfahren ging es um die Betriebsratswahl in einem Betrieb mit mehreren Außenstellen. Für den größten Standort in Wien hat der Wahlvorstand eine Präsenzwahl beschlossen. Für die Außenstellen entschied der Wahlvorstand, dass per Wahlkarte gewählt werden soll – also eine Briefwahl. Im Zuge dieser Wahl gab es mehrere Schwierigkeiten: Erstens gab es viele ungültige Stimmen, weil nicht die gesamte Wahlkarte, sondern nur der Stimmzettel zurückgeschickt wurde. Zweitens wurden einige Wahlkarten so spät versandt, dass keine Stimmabgabe mehr möglich war. Das Ergebnis der Wahl war, dass die eine kandidierende Liste drei Mandate und die andere Liste zwei Mandate erreichte. Die unterlegene Liste hat die Wahl angefochten.

**Aktuell:** Was waren die angegebenen Gründe für die Anfechtung?

**Wolfgang Kozak:** Zunächst möchte ich festhalten, dass beim Anfechten einer Betriebsratswahl nicht jeder Fehler automatisch zu einer Wahlwiederholung führt. Stellt jedoch ein Gericht schwerwiegende Fehler fest, die maßgeblichen Einfluss auf das Ergebnis haben könnten, muss die Wahl wiederholt werden. In diesem Fall argumentierte die unterlegene Liste mit einem Formalfehler bei den Wahlkarten. Demnach sei der Versand der Wahlkarten unzulässig gewesen, weil die einzelnen Wähler:innen keinen Antrag gestellt hätten.

**Aktuell:** Diese Anfechtung ist schließlich vor dem Obersten Gerichtshof gelandet. Wie lautet dessen Entscheidung?

**Wolfgang Kozak:** Der OGH hat hier wichtige Grundsätze für die Betriebsratswahl festgehalten: Erstens ist der Wahlvorstand verpflichtet, festzustellen, ob jemand im Betrieb wählen kann. Wenn dies nicht der Fall ist, dann kann der Wahlvorstand selbständig entscheiden, Wahlkarten auszusenden. Der Wahlvorstand ist hier nicht auf Anträge der einzelnen Wahlberechtigten angewiesen. Der Wahlvorstand hat hier also korrekt gehandelt.

Außerdem hat der OGH entschieden, dass das Zurückschicken der Stimmzettel ohne vollständige Wahlkarte und damit die Abgabe einer ungültigen Stimme in der Eigenverantwortung der einzelnen Beschäftigten liegt. Diese

„Der Wahlvorstand kann selbständig entscheiden, Wahlkarten auszusenden.“

---

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





„Der Wahlvorstand muss die Wahlkarten rechtzeitig versenden. Das heißt, spätestens sechs Tage vor der Wahl.“

Punkte stellen also keinen Grund für die Aufhebung der Wahl dar.

**Aktuell:** Die Betriebsratswahl ist jetzt aber noch nicht gerichtlich bestätigt, weil noch eine andere Frage geklärt werden muss, die für Betriebsratswahlen wichtig ist. Welche ist das?

**Wolfgang Kozak:** Hier geht es um die rechtzeitige Aussendung der Wahlkarten. Laut OGH wurden einige Wahlkarten so spät an die Wahlberechtigten geschickt, dass diese de facto nicht mehr an der Wahl teilnehmen konnten. Der OGH verwies diesen Punkt daher an die erste Instanz zurück, die nun feststellen muss, ob eine maßgebliche Anzahl von Wahlkarten zu spät weggeschickt wurde. Wenn dies der Fall gewesen ist und dabei ein kritischer Wert erreicht wurde, dann müsste die Wahl neu durchgeführt werden.

**Aktuell:** Was ist daher für die Betriebsratswahl wichtig und wie können solche Schwierigkeiten vermieden werden?

**Wolfgang Kozak:** Der Wahlvorstand muss die Wahlkarten rechtzeitig versenden, damit die Mitarbeiter:innen an der Wahl teilnehmen können. Das bedeutet, dass die

Wahlkarten spätestens sechs Tage vor Fristende verschickt werden müssen. Grundsätzlich ist es bei jeder Betriebsratswahl empfehlenswert, die Expert:innen der Gewerkschaft zu kontaktieren, um Fehler zu vermeiden.



Lies mehr zu dem Urteil im DRdA-Infas:  
[➤ tinyurl.com/170BR-Wahl](https://tinyurl.com/170BR-Wahl)

## SERVICE

### Wissen zur Betriebsratswahl

Nutze das Wissen der Gewerkschaft für die Organisation der Betriebsratswahl. Auf der ÖGB-Website für Betriebsrät:innen findest du zudem Formulare und Fristenrechner für die Wahl. Auch der Ratgeber „Die Betriebsratswahl“ ist dort abrufbar.

➤ [betriebsraete.at](https://betriebsraete.at)



**Dominique Feigl**, stv.  
Leiterin der AK-Abteilung  
Steuerrecht, beantwortet  
Fragen zur Arbeitneh-  
mer:innen-Veranlagung

Foto: AK Wien

Recht klar

# Steuern sparen

■ AK-Expertin Dominique Feigl beantwortet aktuelle Fragen rund um die Arbeitnehmer:innen-Veranlagung für das Jahr 2021.

Text: Oliver Piller

**Das Thema Homeoffice rückte durch die Corona-Krise mehr ins Zentrum des Berufsalltags. Worauf ist hier zu achten?**

Für das Jahr 2021 bekommen Beschäftigte erstmals das Homeoffice-Pauschale. In Summe sind das maximal 300 Euro, also 3 Euro pro Tag für maximal 100 Kalendertage im Jahr. Sofern das Pauschale vom Unternehmen nicht direkt über das Gehalt ausbezahlt wird, erhalten die Beschäftigten mit der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung das Homeoffice-Pauschale automatisch steuermindernd berücksichtigt. Diese Regelung ist befristet und gilt für die Jahre 2021 bis 2023.

Weiters kann ich den Kauf neuer ergonomischer Büromöbel geltend machen, sofern ich zumindest 26 Tage im Jahr im Homeoffice gearbeitet habe. Beantragt werden die gesamten Ausgaben im jeweiligen Jahr und wirken sich bis zu einem Betrag von maximal 300 Euro pro Jahr als Freibetrag

aus. Der Überhang wird im Folgejahr automatisch berücksichtigt. Diese Regelung ist befristet und gilt von 2020 bis 2023. Zusätzlich sind auch neu angeschaffte Arbeitsmittel steuerlich absetzbar. Beispielsweise können bei einem neuen Laptop bis zu 60 Prozent der Anschaffungskosten als beruflicher Anteil abgesetzt werden. Sofern das Gerät jedoch mehr als 800 Euro gekostet hat, muss man es über drei Jahre verteilt abschreiben. Darüber hinaus ist es auch möglich, Kosten für einen zusätzlichen Monitor, ein Headset oder auch anteilige Internetkosten als digitale Arbeits-

---

„Für das Jahr 2021 bekommen Beschäftigte erstmals das Homeoffice-Pauschale.“

**Dominique Feigl**, stv. Leiterin der AK-Abteilung Steuerrecht

mittel bei der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung geltend zu machen, sofern diese Kosten das Homeoffice-Pauschale übersteigen.

Aufpassen muss man allerdings bei den laufenden Kosten. Strom- und Heizkosten bzw. die anteilige Miete und Betriebskosten für ein etwaig genutztes Arbeitszimmer können in der Regel nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden. Das ist nur möglich, wenn das Unternehmen kein Büro zur Verfügung stellt und das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit bildet.

### **Zahlreiche Arbeiter:innen und Angestellte haben in den letzten beiden Jahren Erfahrungen mit der Kurzarbeit gemacht. Was gilt hier bei der Veranlagung?**

Beim Thema Kurzarbeit bekamen wir im letzten Jahr viele Anfragen verunsicherter Beschäftigter. Konkret ging es um die Frage, ob mit Steuernachzahlungen zu rechnen ist, wenn Personen in Kurzarbeit geschickt wurden. Beschäftigte haben aufgrund der Kurzarbeit keine Nachzahlungen. Einzige Ausnahme: Wenn während dieser Zeit noch einer Nebenbeschäftigung nachgegangen wurde, dann wird es zu Nachzahlungen kommen.

### **Für Familien mit Kindern waren Lockdown und Kurzarbeit eine besondere Herausforderung. Welche Entlassungen können Eltern geltend machen?**

Steuerlich können Familien mit Kindern hauptsächlich nur



**Broschüre**

## **Steuer sparen 2022**

Mit Details zur Arbeitnehmer:innen-Veranlagung 2021

➔ [tinyurl.com/Steuern2022](https://tinyurl.com/Steuern2022)

über den Familienbonus Plus Begünstigungen herausholen. Immer wieder erreichen uns Anfragen über die mögliche Absetzbarkeit von Handys oder Laptops für Schulkinder. Hier ist ganz klar festzuhalten: In der Arbeitnehmer:innen-Veranlagung kann ich nur Arbeitsmittel für mich selber geltend machen. Notwendige Anschaffungen für das Homeschooling fallen da nicht hinein.

### **Welche steuerlichen Möglichkeiten haben Familien, wo ein Elternteil den Arbeitsplatz verloren hat?**

In diesem Fall kann unter Umständen der Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag bestehen. Voraussetzung dafür ist der Bezug der Familienbeihilfe von mehr als sechs Monaten sofern der/die Partner:in in einem Kalenderjahr weniger als 6000 Euro verdient hat. Das Arbeitslosengeld zählt nicht zu dieser Zuverdienstgrenze.

**Video:** Steuerausgleich – Tipps fürs Homeoffice

➔ [wien.arbeiterkammer.at/steuertipps-homeoffice](https://wien.arbeiterkammer.at/steuertipps-homeoffice)

## **GUT ZU WISSEN**

Noch Fragen?

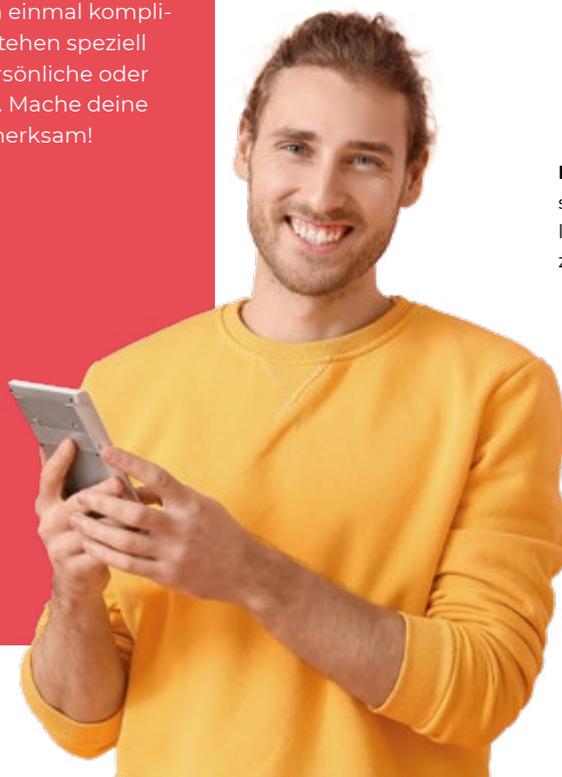
Beim Thema Steuern kann es schon einmal kompliziert werden. Unsere Expert:innen stehen speziell während der Steuerspartage für persönliche oder virtuelle Beratungen zur Verfügung. Mache deine Kolleg:innen im Betrieb darauf aufmerksam!

### **Steuerspartage**

- 7. März 2022 bis 11. März 2022
- 21. März 2022 bis 25. März 2022
- 4. April 2022 bis 8. April 2022
- 2. Mai 2022 bis 6. Mai 2022

### **Anmeldung**

Über die AK-Hotline 0800 201 101 oder den Online-Kalender [www.tinyurl.com/Steuerspartage](https://www.tinyurl.com/Steuerspartage) kann rasch und unkompliziert ein Termin vereinbart werden.



### **Bei den AK-Steuerspartagen**

stehen Expert:innen für persönliche oder virtuelle Beratungen zur Verfügung.

Foto: Pixel-Shot – stock.adobe.com



Mitbestimmen

# STARKER EINSATZ

■ Betriebsratsarbeit ist unverzichtbar. Melanie Spitzer erzählt, warum sie sich mit voller Energie für ihre Kolleg:innen einsetzt.

**Text: Peter Leinfellner**

Über 70.000 Betriebsrät:innen im ganzen Land machen tagtäglich mit ihrer wertvollen Arbeit das Leben ihrer Kolleg:innen besser. Damit es in Österreichs Betrieben künftig noch mehr Belegschaftsvertreter:innen gibt, hat der ÖGB die Kampagne „Sei auch du die starke Stimme“ ins Leben gerufen. Die Ergebnisse bisher können sich sehen lassen: Hunderte neue Betriebsräte wurden gegründet. Sie treten an, um für noch mehr Fairness in der Arbeitswelt zu sorgen. Eine der Erfolgsgeschichten kommt aus Niederösterreich.

## Schnell entschlossen

Kurz nachdem sie im November 2019 bei MSD Animal Health Danube Biotech GmbH, einem Produktionsstandort für Tiermedizin in Krems an der Donau, zu arbeiten begonnen hatte, hat sich Melanie Spitzer gedacht: „Hier gibt es keinen Betriebsrat, aber wir brauchen unbedingt einen.“ Da das Unternehmen wächst und wächst, war für Melanie klar, dass die Beschäftigten, in diesem Fall die Arbeiter:innen, eine starke



Foto: AK-Wien

„Jede Seite muss gehört werden – gemeinsam kann man an Lösungen arbeiten.“

**Melanie Spitzer**, Betriebsratsvorsitzende und ihr Team

Stimme brauchen, da sicherlich auch einige arbeitsrechtliche Hürden zu nehmen und Stolpersteine zu überwinden sind.

### Vorrang für Kompromisse

Melanie war sich bewusst, was auf sie zukommt, erzählt sie: „In meiner vorigen Firma war ich Ersatzbetriebsrätin, also war das bei MSD nicht wirklich ein Sprung ins kalte Wasser.“ Dass jede Firma einen Betriebsrat braucht, steht für sie außer Frage, weil „die Beschäftigten und das Unternehmen sind wie Ehepartner. Beide müssen Kompromisse eingehen und brauchen dabei oft Unterstützung. Ich stehe auf der Seite meiner Kolleg:innen.“

### Mut und Entschlossenheit

Inspiziert durch die ÖGB-Betriebsratskampagne hat sie ihr Vorhaben schnell umgesetzt, erinnert sich Melanie: „Ich habe bei der Gewerkschaft PRO-GE angerufen und wurde sofort super unterstützt. Unser betriebsbetreuender Sekretär Franz Gansch stand und steht mir auch heute noch mit Rat und Tat zur Seite.“ Der Gewerkschafter weiß noch, dass „Melanie sehr entschlossen gewirkt hat. Sie hat

Mut gezeigt und gesagt, sie wolle das unbedingt machen. Wirklich toll!“

### Nächster Schritt: Weiterbildung

Zu tun gibt es für das dreiköpfige Betriebsrats-Team genug. „Wir beginnen etwa mit Schichtbetrieb und da gibt es einiges zu klären. Aber unser Verhältnis zur Geschäftsführung ist gut und sie unterstützt uns auch sehr“, ist Melanie zufrieden. Um sich bestens auf die Herausforderungen vorzubereiten, werden Melanie und ihre beiden Kolleg:innen heuer auch Betriebsratsseminare besuchen.

### Einsatz für die Kolleg:innen

Es ist nie falsch, einen Betriebsrat zu haben – auch nicht für ein Unternehmen. Melanie ist überzeugt, dass dies für beide Seiten eine Win-win-Situation ist. Kommunikation ist für sie der Schlüssel, weil „jede Seite muss gehört werden und gemeinsam kann man an Lösungen arbeiten“. Ein weiterer Grundsatz ist: „Als Betriebsrat möchten wir uns für ein WIR einsetzen und nicht für ein ICH.“

### Deine Hilfe ist gefragt

Eines steht außer Frage: Betriebsratsarbeit ist in Zeiten wie diesen besonders wichtig. Gerade in der Krise ist der Betriebsrat die starke Stimme der Beschäftigten – so wie Melanie. Umso wichtiger ist es, dass in noch mehr Unternehmen starke Betriebsräte gegründet werden. Um künftigen Betriebsrät:innen den bestmöglichen Start zu ermöglichen, brauchen wir auch deine Hilfe!

Wenn du frischgebackenen Betriebsrät:innen unter die Arme greifen willst, dann melde dich bei uns – werde Betriebsrats-Buddy! Wir schließen dich dann mit einem „Neuling“ zusammen und du kannst ihr bzw. ihm vom Alltag und den Herausforderungen eines Betriebsrates erzählen. Damit auch sie bestens aufgestellt sind, um zu helfen, wenn ihren Kolleg:innen der Schuh in der Arbeit drückt. Gemeinsam sind wir stärker!

## Gemeinsam für mehr Fairness

Wir suchen erfahrene Betriebsrät:innen, die neue Betriebsratsmitglieder unterstützen. Melde dich!

Alle Infos auf [www.mir-reichts.at](http://www.mir-reichts.at) oder bei der Hotline **0800 2212 00 60**.

# Machtinstrument Wirtschaftsgespräch

- Wie kann man das Wirtschaftsgespräch bestmöglich nutzen? Das Ergebnis hängt nicht zuletzt von guter Vorbereitung ab.

Text: Markus Oberrauter



Foto: Wavebreakmedia/Micro – stock.adobe.com

**Nach dem Wirtschaftsgespräch** sollte man im Betriebsratsteam analysieren: Was wurde erreicht? Was blieb offen?

**A**uch abseits von Krisen ist es wichtig, über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens Bescheid zu wissen, um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen. Nach § 92 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist der Betriebsinhaber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich zu beraten und ihn über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Die Beratungen beziehen sich auf das laufende Geschäft ebenso wie auf Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht und die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dabei sind dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen. Die Abteilung Betriebswirtschaft unterstützt Betriebsrät:innen auf Wunsch beim inhaltlichen Analysieren der Unterlagen.

## Der Belegschaft zuhören

Eine exakte strategische Vorbereitung ist notwendig, um die gewünschten Informationen zu erhalten. Deine Gewerkschaft unterstützt dich gerne dabei. Um beim

Wirtschaftsgespräch die relevanten Themen anzusprechen, lautet mein Tipp: Im Vorfeld möglichst viele Gruppen einbinden. Zum Beispiel in der Belegschaft nachfragen, bei der Konzernvertretung, dem Zentralbetriebsrat bzw. auch innerhalb des eigenen Betriebsratsteams. Und natürlich ist es wichtig, zum Untermauern der eigenen Forderungen Fakten zu sammeln und Ziele festzulegen.

## Wer fragt, der führt

Es ist sinnvoll, im Vorfeld eine Tagesordnung, einen Leitfaden für das Gespräch und einen Katalog an Fragen zu entwickeln. Zudem sollte auch jemand aus dem Betriebsrat bei dem Gespräch das Protokoll führen. Das zeigt, dass der Betriebsrat das Gespräch ernst nimmt – und dokumentiert.

## Was kommt nach dem Gespräch?

Ganz wichtig ist, das Gespräch zu analysieren. Wurden die Ziele erreicht? Gelang es, konkrete Maßnahmen zu vereinbaren? Was blieb offen? Gegebenenfalls müssen die Beschäftigten und die Gewerkschaft über wichtige Angelegenheiten informiert werden. Werden all diese Schritte berücksichtigt, kann das Instrument Wirtschaftsgespräch in der Interessendurchsetzung tatsächlich zu einem „Machtinstrument“ werden.



## Fragen zum Wirtschaftsgespräch?

Du erreichst die Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien per E-Mail unter: [bw@akwien.at](mailto:bw@akwien.at)

# DREI FRAGEN ZUM WIRTSCHAFTSGESPRÄCH

## Wie oft soll das Wirtschaftsgespräch stattfinden?

Betriebsinhaber:innen sind laut § 92 ArbVG zu mindestens vierteljährlichen Beratungen verpflichtet. Auf Verlangen des Betriebsrats sind diese monatlich abzuhalten. Sie sind wichtiger Bestandteil des regelmäßigen Diskurses und können einen wertvollen Beitrag zum produktiven Gesprächsklima leisten. In außergewöhnlichen Situationen – etwa Unternehmenskrisen – sollte die Frequenz erhöht werden. Weigern sich Betriebsrät:innen, kann die Beratung nicht beim Arbeits- und Sozialgericht klagt und durch Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden. In bestimmten Fällen kann eine fehlende Beratung zu sog. Verwaltungsstrafen führen.

## Was ist im Vorfeld zu beachten?

Es ist empfehlenswert, dass sich der Betriebsrat gut vorbereitet, am besten im Rahmen einer Betriebsratsitzung mit der gesamten Körperschaft. Wichtige Diskussionspunkte, Forderungen und die eigene Gesprächsstrategie sollten dabei besprochen und festgelegt werden. Relevante Fragen können den Betriebsinhaber:innen vorab übermittelt werden, damit die notwendigen Informationen beim Wirtschaftsgespräch selbst vorliegen.

## Welchen Nutzen hat das Wirtschaftsgespräch?

Es ist eine gute Gelegenheit, sich in die Unternehmens- und Personalplanung einzubringen. Betriebliche Maßnahmen, auch zur Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf, können thematisiert werden. Aktuelle Entwicklungen, wirtschaftliche Schlüsselkennzahlen (z. B. Umsätze, Gewinne und Personalkennzahlen), Vorhaben – wie Investitionen oder Umstrukturierungen – und Schief lagen können ergriffen werden. Potenzielle Probleme werden so frühzeitig erkannt. Die regelmäßigen Beratungen bieten eine wichtige Grundlage für die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, bei Betriebsänderungen und generell, um Handlungsfelder sowie langfristige Betriebsratsstrategien zu leiten.



## zur Person

Elisabeth Lugger hat Wirtschaftsrecht und Internationale Entwicklung studiert und arbeitet in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Sie ist Co-Autorin der Bücher „Fit & Proper – Gesetzliche und regulatorische Anforderungen an Aufsichtsratsmitglieder in Banken“ und Co-Autorin der Bücher „Der Aufsichtsrat“ und „Ratgeber Unternehmenskrise“.

Dranbleiben!

# Arbeiten ohne Papiere

■ Undokumentiert arbeitende Menschen stehen am Arbeitsmarkt schwer unter Druck. UNDOK hilft diesen Leuten, zu ihrem Recht zu kommen.

Text: Oliver Piller

**Faris arbeitet undokumentiert** als Zimmerer in Wien. Seit zwei Monaten wird ihm von der Firma kein Lohn mehr ausbezahlt. Bei jeder Nachfrage vertröstet ihn die Geschäftsleitung. Faris möchte sich nicht an die Behörden wenden, schließlich könnte das nachteilig für sein laufendes Asylverfahren sein.

Schilderungen wie diese sind kein Einzelfall. Menschen ohne reguläre Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltstitel, die dennoch in Österreich einer Lohnarbeit nachgehen, sind besonders von Ausbeutung betroffen. Vor allem im Bau-, im Hotel- und Gastgewerbe sowie in der Reinigungsbranche finden wir Arbeiter:innen ohne Papiere. Einige Geschäftsführungen nutzen gerade diese prekäre Lage aus. In der Folge kommt es zu Lohnbetrug, übermäßigen Arbeitszeiten und auch körperlichen Übergriffen. Doch ohne Papiere bedeutet nicht ohne Rechte.

## Hilfe holen

Die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentierter Arbeitender (UNDOK) steht jenen Menschen zur Seite, die sich am Arbeitsmarkt kaum wehren

können. Die Expert:innen von UNDOK beraten anonym und kostenlos in mehreren Sprachen zu den Themen Arbeits- und Sozialrecht.

Die vom Sozialministerium finanzierte und im ÖGB-Catamaran ansässige Beratungsstelle arbeitet eng mit den Gewerkschaften zusammen. So konnte UNDOK auch Faris weiterhelfen. Ein gemeinsamer Brief mit der Gewerkschaft Bau-Holz an den Betrieb veranlasste die Geschäftsführung, Faris seinen ausstehenden Lohn auszubehalten.



## Workshop: Ohne Papiere – nicht ohne Rechte!

Unterstütze genau jene Menschen, die eine starke Vertretung dringend brauchen. Beim Workshop „Arbeiten ohne Papiere ... aber nicht ohne Rechte“ erfährst du, welche Rechte undokumentiert arbeitende Beschäftigte haben, wie sie eingefordert und durchgesetzt werden können. Damit hilft ihr nicht nur direkt den Betroffenen, sondern bekämpft auch aktiv Lohn- und Sozialdumping.

Die Workshops sind kostenlos, dauern ca. 90 Minuten und werden auf Anfrage für euch und eure Kolleg:innen angeboten. Info und Kontakt: [workshops@undok.at](mailto:workshops@undok.at)





Ein freier Markt führt auch zu Spekulation bei Lebensmittelpreisen. Das Ergebnis: Millionen von hungernden Menschen weltweit.

Dranbleiben!

# Der Markt regelt alles?

■ „Wann erholen sich die Märkte?“ „Wie reagieren die Märkte?“ Der Markt scheint unser Leben stark zu beeinflussen. Grund genug, um da mal genauer draufzuschauen.

Text: Oliver Piller

„Der freie Markt regelt alles“, behaupten zumindest Anhänger:innen des Neoliberalismus. Genau, das sind diejenigen, die gebetsmühlenartig wiederholen „weniger öffentlich, mehr privat“. Das Eigeninteresse des Einzelnen wird zur Tugend erhoben und zum Fundament unserer Gesellschaft erklärt.

Als Unternehmen produziere ich jene Güter, die mir am Ende des Tages mehr Geld einbringen, als ich eingesetzt habe. Es ist mir grundsätzlich egal, ob ich Schuhe, Möbel, Autos oder Bomben herstelle – Hauptsache, der Profit stimmt. Ich trage meine Produkte auf den Markt und finde hoffentlich zahlende Kundschaft. Ob es gesellschaftlich sinnvoll ist, gewisse Dinge wie SUVs, Selfie-Sticks oder eben Bomben zu produzieren, spielt da erst mal keine große Rolle. Solange es genug Menschen gibt, die dafür Geld ausgeben, bin ich zufrieden.

Der Leitsatz „Der freie Markt regelt alles“ führt uns in eine Gesellschaft, die tief gespalten ist und in der die Bedürfnisse der Allgemeinheit nicht im Vordergrund

stehen. Zugstrecken in dünn besiedelten Gegenden bringen keinen Profit, bedeuten aber für die dort lebenden Menschen mehr Lebensqualität. Der kostenlose Zugang zu Bildung für alle Menschen rentiert sich für Privatunternehmen nicht. Ebenso wenig wie der Bau von Wohnungen, wenn es Mietzinsobergrenzen gibt. Das Bedürfnis der Menschen nach solchen Gütern ist jedoch stark vorhanden.

Als Gesellschaft ist es notwendig, demokratisch festzuschreiben, wie die Grundbedürfnisse der Menschen am besten befriedigt werden können. Ein uneingeschränkter Markt nützt nur einigen wenigen Privatinteressen. Darum sollten wir uns nicht fragen müssen, wie „der Markt wohl auf Ereignis XY“ reagiert, sondern was wir als gesamte Gesellschaft davon haben. Der Weg für ein gutes Leben für alle führt nur über einen starken Sozialstaat und demokratische Mitbestimmung in der Wirtschaft, nicht über den Egoismus und die Anarchie des freien Marktes.

Dranbleiben!

# Einspruch!

■ **Buchtipp:** Verschwörungsmythen und Fake News kontern. Ein Buch für alle, die geschickter diskutieren wollen.

**Corona, Impfungen, Klimakrise:** Die Verunsicherung in der Gesellschaft wächst. Immer öfter sehen wir uns mit Falschmeldungen konfrontiert. Was tun, wenn die eigene Familie absurden Behauptungen Glauben schenkt oder die Arbeitskolleg:innen sie verbreiten, als wären es Fakten?

Ingrid Brodnig präsentiert in ihrem Buch Strategien für das Diskutieren mit Menschen, die an Fake News glauben.

**Brodnig, Ingrid: Einspruch!** Verschwörungsmythen und Fake News kontern – in der Familie, im Freundeskreis und online.

Brandstätter Verlag 2021, 160 S., 20 Euro,  
ISBN: 978-3-7106-0520-8

JETZT  
GEWINNEN!



**Wir verlosen drei Exemplare** des Buches. Schick uns ein E-Mail an [aktuell@akwien.at](mailto:aktuell@akwien.at) mit dem Betreff „Einspruch“ und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 30. März 2022.

## 3 FRAGEN AN DIE AUTORIN

Digitalexpertin Ingrid Brodnig darüber, was beim Diskutieren über kontroverse Themen zu beachten ist.

### 1 Ein Freund behauptet Absurdes ...

Wir antworten dann oft mit der Verneinung: „Nein, Bill Gates hat niemanden zwangssterilisiert.“ Dabei wiederholt man die falsche Aussage, selbst wenn man sie verneint. Sinnvoller ist es, das Richtige in den Vordergrund zu rücken.

### 2 Man sollte also das Richtige betonen?

Genau. Bei einer Aussage, die man öfter hört, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass man sie für wahr hält. Wer fragwürdige Quellen abonniert, liest laufend dieselben Falschmeldungen. Mit der Gefahr, dass durch Wiederholung das Falsche einsickert. Weil die Wiederholung mächtig ist, sollten wir oft das Richtige ansprechen.

### 3 Wie mache ich verständlich, dass eine Behauptung unlogisch ist?

Nachfragen: „Woher hast du das?“ So erfährt man, wie sehr jemand von einer Vorstellung überzeugt ist und welche Quellen die Person liest. Mit respektvollem Nachfragen kann man auch die Unstimmigkeiten einer Erzählung aufzeigen. Wer fragt, lenkt oft das Gespräch.

## Betriebsrats-Chroniken Teil 1

■ Cartoon: Philip Taucher



## Seminartipp



Foto: L'Inunes – stock.adobe.com

## Globale Lieferketten

Was steckt hinter meinem Nutella-Brot? Was ein Lieferkettengesetz bringt.

**Sklavenarbeit, Fabrikseinstürze, Arbeitsunfälle**, zerstörte Umwelt für ein Smartphone, ein Nutella-Brot? Leider sind verheerende Arbeits- und Menschenrechtsbedingungen

für Arbeiter:innen im globalen Süden keine Seltenheit. Gar nicht selten steht ein europäisches Unternehmen am Beginn der Lieferkette. Wie wäre es, wenn wir die Spielregeln ändern? Ein sogenanntes Lieferkettengesetz könnte Abhilfe schaffen. Was steht zur Debatte? Was ändert sich dabei? Was heißt das für Unternehmen in Europa und die Arbeitnehmer:innen im globalen Süden?

### Die Ziele des Seminars

- Das Lieferkettensystem und das Funktionieren von Produktionsstätten im globalen Süden verstehen
- Die Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung kennen
- Die aktuelle Lage für ein Lieferkettengesetz in Europa und Österreich kennen
- Die ÖGB/AK-Position zum Thema Lieferketten verstehen und diskutieren

### Wann und wo:

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)  
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien  
8. April 2022, 09.00–17.00 Uhr

Mehr Info und Anmeldung unter [www.voegb.at/wien](http://www.voegb.at/wien)

## Historie

### 30 Jahre Rechtsschutz

- In den 1980ern steckte die AK in einer Krise. Ein Reformprozess mündete im Arbeiterkammergesetz 1992. Dessen Herzstück: der Rechtsschutz.

Text: Florian Wenninger

Durch ein breites Beratungs- und Vertretungsangebot für alle Mitglieder wurde die AK von einer Institution, die primär Gesetze auf ihre Arbeitnehmer:innenfreundlichkeit überprüft und ansonsten vor allem Betriebsrät:innen und Gewerkschaften durch ihr Know-how unterstützt hatte, zu einem Rammbock der Mitglieder selbst. Wie eine SORA-Studie

nachweist, stärkte der AK-Rechtsschutz die Stellung von Arbeitnehmer:innen vor Gericht. Hatten zuvor vor allem Angestellte ihr Recht gerichtlich durchgesetzt, sind nun fast zwei Drittel der Klagsparteien Arbeiter:innen. Besonders zugute kommt der Rechtsschutz Arbeiter:innen in nichtorganisierten Betrieben. Auch die Urteilsstatistiken belegen die positiven Aus-



Foto: Kammiller

**Betriebsrät:innen zu** unterstützen war schon in den 1950er-Jahren eine Aufgabe der AK. Den Rechtsschutz gibt es erst seit 1992.

wirkungen: Zahlungsbefehle gegen Arbeitgeber:innen haben um fast ein Fünftel zugenommen. Während Arbeitnehmer:innen nun vor Gericht öfter recht bekommen, sank

der Anteil erfolgreicher Arbeitgeberklagen. Der AK-Rechtsschutz hat den Weg der Rechtdurchsetzung spürbar demokratisiert und den Zugang zum Recht erleichtert.



**KNOW YOUR RIGHTS**

# Mitreden, mitbestimmen, selbst gestalten!

Die Corona-Krise hat die Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigt, aber Teilhabe erschwert. Doch richtig eingesetzt bieten neue Technologien enorme Chancen für mehr Mitbestimmung in den Herausforderungen der Zukunft wie neuen Ausbildungen, veränderten Berufsbildern und der Bewältigung der Klimakrise.

## **Jetzt Projekte einreichen!**

Wir suchen innovative Projektideen zur Arbeitswelt der Zukunft.

## **Alle Infos online:**

Schwerpunkte, bisherige Projekte und Infos zur Fördervergabe auf [akwien.at/digifonds](https://akwien.at/digifonds)

## **Einreichfrist:**

24. Jänner bis 22. März 2022

## **Info-Events und Einreich-Workshops:**

Zur Unterstützung im Februar und März

## **Wer kann einreichen?**

Betriebsrat, Forschungseinrichtungen, Entwickler\*innen, Gewerkschaften oder Unternehmen: Alle sind eingeladen, Projekte zur digitalen Zukunft der Arbeitswelt einzureichen.

Büro für Digitale Agenden der AK Wien  
[digifonds@akwien.at](mailto:digifonds@akwien.at) | 01/501 65-12856

Digifonds



Österreichische Post AG

MZ 02Z034663 M

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Retouren an Postfach 100, 1350 Wien