

KETTENVERTRÄGE

Wissenschaftlerin bekommt
Recht vor OGH **Seite 10**

AGILES ARBEITEN

Was den Beschäftigten
wichtig ist **Seite 14**

REKORDGEWINNE

Plus in Gehälter stecken
Seite 16

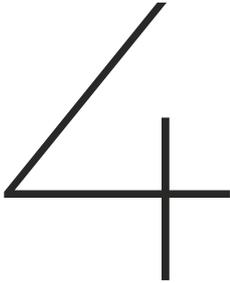
Dein Fachwissen ist

Aktuell

MEHR DEMOKRATIE!

WIE WIR MEHR MITBESTIMMUNG IN DER ARBEITSWELT ERREICHEN

FAT CAT DAY



4 Tage muss ein ATX-Vorstandsvorsitzender in Österreich arbeiten, um das Jahres-Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten zu erreichen. Mit durchschnittlich 2,8 Millionen Euro verdienen Vorstandsvorsitzende 80 Mal mehr als viele Menschen in Österreich. Beschäftigte in der Pflege verdienen durchschnittlich 1.800 Euro. Ist das noch gerecht?

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktionsteam: Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller **Weitere Autorinnen dieser Ausgabe:** Theresa Goisauf, Heike Hausensteiner, Ines Hofmann, Sabine Lichtenberger, Barbara Teiber
Cartoon: Philip Taucher

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: AKtuell@akwien.at

Bildredaktion, Layout, Grafik: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 **Artdirection:** Reinhard Schön
Layout: Jakob Fielhauer

Hersteller: Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien
Herstellungsort: Neudörfel

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum **Datenschutzerklärung:** wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungen im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Gesundheitsverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.

Mehr Mitbestimmung in der Arbeitswelt



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

Liebe Leser:innen!

Mitreden können in eigener Sache. Das ist die Grundidee von Demokratie und sollte auch in der Arbeitswelt eine Selbstverständlichkeit sein. Der Betriebsrat nimmt hier als Stimme der Beschäftigten eine wichtige Rolle ein.

Mitbestimmung im Betrieb ermöglicht bessere Arbeitsbedingungen für die Vielen. Allerdings machen es viele Unternehmen ihren Mitarbeiter:innen oft sehr schwer, einen Betriebsrat zu gründen. Daher braucht es mehr Maßnahmen, um die demokratische Selbstorganisation von Beschäftigten im Betrieb zu schützen. Ein Blick nach Deutschland zeigt, wie Betriebsratsgründungen besser rechtlich geschützt werden können.

Die großen Unternehmen haben im vergangenen Jahr Rekordgewinne erwirtschaftet. Das macht der AK Unternehmensradar deutlich. Die Lasten der Mehrfachkrise sind also sehr ungerecht verteilt.

Steuerspartipps für Arbeitnehmer:innen

Mit dem neuen Jahr steht auch wieder eine neue Arbeitnehmer:innenveranlagung an. Diese lohnt sich für bestimmte Gruppen besonders. Die AK hilft ihren Mitgliedern Steuern zu sparen. Mehr über die Arbeitnehmer:innenveranlagungen und die Steuerspartage erfährst du in diesem Heft.

Dein Redaktionsteam

Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller

Inhalt



Foto: markuszahradnik.com

Betriebsrat: zuhören, diskutieren, abstimmen **Seite 4**



Foto: Drazen Zigic - freepik

Tipps zur Arbeitnehmer:innenveranlagung **Seite 12**



Foto: chachamp - stockadobe.com

Unternehmen machen gute Gewinne **Seite 16**

4	Titelstory	
	Mehr Demokratie im Betrieb!	4
	Kommentar: Dringender Reformbedarf	7
8	Weitblick	
	Drei für alle Fälle	8
	Umfrage: Mitbestimmen im Betrieb	9
10	Recht klar	
	OGH zu Kettenverträgen bei Wissenschaftspersonal	10
	Steuern sparen	12
14	Mitbestimmen	
	Interview: Agiles Arbeiten auf dem Vormarsch	14
	Unternehmensradar bestätigt explodierende Gewinne	16
	Wenn es im Unternehmen knirscht und kracht	18
	Drei Fragen zu Krisenkennzahlen	19
20	Dranbleiben	
	Kann Was! Plattform für junge Beschäftigte	20
	Kollektiv kämpfen – kollektiv verhandeln	21
	Buchtipp: Arbeitsrecht	22
	Cartoon	22
	Seminar: Populismus und Demokratiefeindlichkeit	23
	Historie: Ein Betriebsrat schreibt (seine) Geschichte	23

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

A photograph of three people in white lab coats walking in a laboratory. The person in the foreground on the right is a man with a beard, wearing a white lab coat and a high-visibility yellow and orange safety vest. The other two people, a woman and a man, are in the background, also in white lab coats. The background is a blurred laboratory setting with glass panels and equipment.

Julius hört zu

Zuhören, diskutieren, abstimmen. Als Betriebsrat bindet Julius die Beschäftigten bei allen Entscheidungen ein.

Text: Martina Fassler | Fotos: Markus Zahradnik

AUF ZU MEHR DEMOKRATIE

Bei den Arbeitsbedingungen mitreden zu können, wer will das nicht? Julius-Jürgen Mayer, Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter:innen beim Tiernahrungsproduzenten Royal Canin in Bruck an der Leitha, bindet die Beschäftigten ein. Zuhören, was den Arbeiter:innen wichtig ist, Verhandlungsergebnisse diskutieren und die Belegschaft über verschiedene Vorschläge in geheimer Wahl abstimmen lassen: So arbeitet das Betriebsratsteam. Auf diese Weise wurde für die rund 300 Arbeiter:innen ein neues Arbeitszeitmodell mit verkürzter Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich eingeführt, dem Unternehmen ermöglicht es die Produktion rund um die Uhr in fünf Schichten. Per Wahl entschieden wurde auch die Ausgestaltung der generellen Regelung für den Urlaubsverbrauch. „Jetzt können alle im Sommer zumindest zwei Wochen am Stück Urlaub nehmen. Zuvor gab es öfters Unstimmigkeiten.“ Wählen wirkt – das wird hier schon auf betrieblicher Ebene für alle Beteiligten greifbar.

Störmanöver gegen Betriebsrat

Doch viele Unternehmen signalisieren den Beschäftigten, dass sie jegliche Form der Mitbestimmung ablehnen. „Gerade bei Betrieben, die noch keinen Betriebsrat haben, verbreitet die Geschäftsführung oft die Grundstimmung: Ihr könnt von mir alles haben, aber einen Betriebsrat will ich nicht“, sagt Philipp Brokes, stellvertretender Leiter der Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien. Verfehlen die Signale ihre Wirkung, greift so manches Unternehmen in die Trickkiste. Im XXXLutz-Zentrallager in Zurndorf kündigte der Arbeitgeber wenige Stunden nach Bekanntmachung einer Betriebsversammlung zur Gründung eines Betriebsrats einen der Initiatoren der Betriebsratsgründung. Am Tag der geplanten Betriebsversammlung wurde die Belegschaft per „verfrühtem Dienstschluss“ kurzfristig nach Hause geschickt.

Lücke im Rechtssystem

Für die Vorfeldinitiator:innen einer Betriebsratsgründung fehlt ein wirksamer Kündigungsschutz. „Da braucht es nur eine dünne Wand, durch die der Arbeitgeber mitbekommt, dass jemand die Gründung eines Betriebsrats andenkt, und schon kommen die Störmanöver in

Titelstory

Gang: Einschüchtern, zermürben, kündigen“, sagt Brokes. Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht die Gründung eines Betriebsrats ab fünf Arbeitnehmer:innen vor. Doch in den allermeisten Fällen bleibt der vom Betriebsinhaber ausgehende Boykott einer Betriebsratsgründung folgenlos. „Strafrechtlich belangen könnte man den Arbeitgeber im Falle einer Nötigung. Dazu müsste er die Betriebsratsgründung mit Gewalt verhindern, und wir wissen, dass das meist viel subtiler abläuft“, so Brokes.

Bei Wahlen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene ist es anders. Hier gibt es klare strafrechtliche Sanktionen: „Jeder weiß, dass es strafbar ist, wenn ich bei diesen Wahlen den Zugang zum Wahllokal versperre oder Wahlkarten unterschlage“, so Brokes. Diese Bestimmungen des Strafgesetzbuches finden im Übrigen auch bei der AK-Wahl Anwendung. Sie beziehen sich auf die Wahlbehinderung ebenso wie auf die Täuschung, die Bestechung, die Fälschung, das Verbreiten



„Egal, ob man nun 80 Beschäftigte vertritt oder 150: Wenn man Mitbestimmung im Betrieb aktiv lebt, ist das ein Riesenaufwand.“

Julius-Jürgen Mayer, Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter:innen bei Royal Canin

Foto: Markus Zahradnik

erklärt Kerstin Jerchel, Bereichsleiterin Mitbestimmung bei der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Allerdings, so Jerchel, wird die Tat nur auf Antrag verfolgt. „Viele trauen sich nicht, den eigenen Arbeitgeber anzuzeigen.“ Geschieht dies doch, schleppen sich die Ermittlungsverfahren oft über lange Zeit oder werden von Strafrechtler:innen bearbeitet, die zu wenig vom Arbeitsrecht verstehen.

Martin Behrens von der deutschen Hans-Böckler-Stiftung bringt das Problem in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung auf den Punkt: Staatsanwälte seien mit Morden oder Einbrüchen zu ausgelastet, um die minder schweren Betriebsratsfälle zu verfolgen. Kerstin Jerchel plädiert für die Bildung einer Schwerpunkt-Staatsanwaltschaft, bestehend aus Arbeitsrechtler:innen, die speziell für diese Fälle geschult werden und sie als Expert:innen rasch bearbeiten. Rückenwind für die Betriebsräte kommt in Deutschland von der Bundesregierung. Sie plant die bestehende Strafrechtsbestimmung als Offizialdelikt auszu-



„Wir verlangen das Recht auf mehr Freistellungen für Betriebsratsmitglieder – auch bei geringeren Beschäftigtenzahlen.“

Michael Trinko, ÖGB-Arbeitsrechtsexperte

Foto: Elisabeth Mandl

falscher Nachrichten bei einer Wahl, die Verletzung des Wahlgeheimnisses oder die Verhinderung der Wahl. „Jeder Betrieb, der aktiv dazu beiträgt, dass die Abhaltung der AK-Wahl behindert wird, muss damit rechnen, dass das eine Relevanz strafrechtlicher Natur haben könnte“, sagt Brokes.

Deutschland schärft nach

Auch in Deutschland kommt es immer wieder zur Verhinderung von Betriebsräten durch Unternehmen. Doch im Nachbarland ist das ein Strafdelikt, das mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder einer Geldstrafe sanktioniert werden kann. „Die Strafrechtsbestimmung gilt für die Behinderung von Betriebsratswahlen, ebenso für die Behinderung oder Störung der Tätigkeit des Betriebsrats“,



Praktische Gewerkschaftsarbeit

Mach dich stark als Betriebsrat. Bilde Macht!

Eine Geschichte für starke Betriebsrät:innen.

In einer fiktiven – aber aus dem betrieblichen Leben gegriffenen – Geschichte erlebst du, wie ein Betriebsratsteam zu einem durchschlagskräftigen Machtfaktor im Betrieb wird.

➔ www.tinyurl.com/starkerBR

Was es dringend für mehr Demokratie braucht

3 zentrale Forderungen des AK-Parlaments



Besserer Kündigungsschutz

für alle, die an der BR-Gründung und BR-Wahl beteiligt sind



Mehr Freistellungen für BR

und schon ab geringeren Beschäftigtenzahlen



Gerichtliche Strafbarkeit

bei der Behinderung von BR-Wahlen

gestalten. Störmanöver gegen Betriebsratsgründungen und die Betriebsratsarbeit müssten dann von Amts wegen verfolgt werden, ganz ohne Anzeige.

Michael Trinko, Arbeitsrechtsexperte im ÖGB, wünscht sich ähnliche strafrechtliche Schutzbestimmungen für Österreich. Zusätzlich, so Trinko, brauche es für Vorfeld-Initiator:innen von Betriebsratswahlen den umfassenden Kündigungsschutz, wie er für Betriebsrät:innen gelte – sprich: Eine Kündigung oder Entlassung soll nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichts möglich sein.

Betriebsräte stärken die Demokratie

Wer im Unternehmen merkt, dass seine Stimme zählt, beteiligt sich auch eher an anderen Wahlen. Doch die Anforderungen an die Betriebsratsteams werden immer komplexer. „Egal, ob man nun 80 Beschäftigte vertritt oder 150: Wenn man nicht im stillen Kammerl sitzt, sondern die Mitbestimmung im Betrieb aktiv lebt, ist das ein Riesenaufwand“, sagt Betriebsratsvorsitzender Julius-Jürgen Mayer. Demokratie erfordert Zeit und Ressourcen. „Wir verlangen deshalb das Recht auf mehr Freistellungen für Betriebsratsmitglieder, und auch bei geringeren Beschäftigtenzahlen“, legt ÖGB-Experte Trinko nach. □

KOMMENTAR



Foto: Michael Mazhol

Barbara Teiber

Dringender Reformbedarf

Betriebliche Mitbestimmung ist europaweit verwurzelt. Neben Betriebsräten und Betriebsgewerkschaften gibt es in 18 von 27 EU-Mitgliedstaaten nationale Regelungen, die Beschäftigte zur Mitsprache in den Leitungsgremien von Unternehmen, also bei uns im Aufsichtsrat, berechtigen.

Immer mehr Konzerne flüchten jedoch in legale gesellschaftsrechtliche Konstruktionen, wie in Europäische Gesellschaften, um die Mitbestimmung der Beschäftigten systematisch einzuschränken oder zu umgehen.

Betriebsratsgründungen besser schützen

Während viele Arbeitgeber den Betriebsrat als direkten Ansprechpartner schätzen und um die Vorteile von Betriebsvereinbarungen wissen, erleben wir als Gewerkschaft GPA dennoch immer wieder, dass Betriebsratsgründungen verhindert oder Betriebsratsarbeit behindert werden. Es besteht dringender Reformbedarf: Beispiele wie Müller oder Douglas zeigen, dass Unternehmen zu oft davonkommen, wenn sie betriebliche Mitbestimmung zu unterbinden versuchen.

Hier können sich Beschäftigte auf starke Gewerkschaften und die Kompetenz der Arbeiterkammer verlassen: Bei den allermeisten Gründungen steht am Ende ein Betriebsrat als Vertretung für die Beschäftigten.

Zur Person

Barbara Teiber ist Vorsitzende der GPA und Vizepräsidentin der AK Wien.

Drei für alle Fälle

■ Es gibt Mittel und Wege, die Interessen von Arbeiter:innen und Angestellten wirkungsvoll durchzusetzen.

Text: Oliver Piller

Die Teuerungswelle rollt über Österreich und betrifft auch den Arbeitsalltag. Der beschleunigte Trend hin zur Digitalisierung, flexiblere Arbeitszeiten und ständig neue Bestimmungen am Arbeitsplatz stellen dich als Mitglied des Betriebsrats oder als Personalvertreter:in vor neue Herausforderungen. Glücklicherweise hast du starke Partner an deiner Seite. Das neue Seminarangebot des VÖGB bietet dir einen Überblick zur Zusammenarbeit von Betriebsrat/Personalvertretung, Gewerkschaft und Arbeiterkammer.

Erst die enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeiterkam-

mer ermöglicht es dir, angemessen zu reagieren und Interessen im Betrieb wirksam durchzusetzen.

Die Seminare „deiner Drei“

In unserem Seminar wollen wir auf diese Zusammenarbeit für die Interessen von Arbeiter:innen und Angestellten im Detail eingehen. Wie siehst du deine eigene Rolle im Betrieb und in der Gewerkschaftsbewegung? Warum engagierst du dich? Wie kannst du das gewerkschaftliche Netzwerk nutzen, um deine Ziele als gewählte:r Vertreter:in voranzubringen? Was sind deine Erfahrungen in der Zusammenarbeit „deiner Drei“?



Seminartipp

Drei für alle Fälle

Die Teilnahme am Seminar „Drei für alle Fälle“ ist dein Eintrittsticket für den Besuch von „Mach dich stark“-Seminaren des VÖGB/ AK-Kursangebots. Sichere dir jetzt deinen Platz!

- Welche Rolle spielen „deine Drei“ im betrieblichen Alltag?
- In welchem Spannungsverhältnis befinden sich betriebliche Interessenvertreter:innen?
- Wie „politisch“ ist die Vertretungsarbeit?

Info und Anmeldung:

6. und 7. März 2023
11. und 12. April 2023
Bildungszentrum der AK
Wien (BIZ), 1040 Wien

➔ www.voegb.at

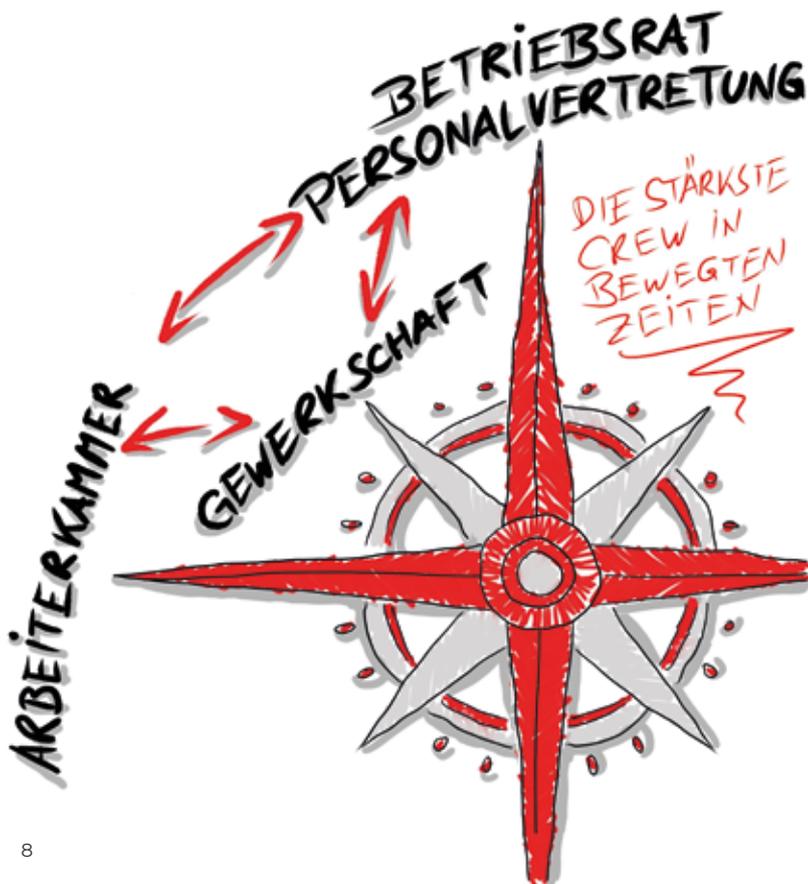


Webtipp

Deine Drei

Worin unterstützen Betriebsrat/Personalvertretung, Gewerkschaft und Arbeiterkammer die Beschäftigten genau? Einen Überblick dazu findest du auf unserer neuen Homepage. Teile das im Betrieb!

➔ www.deineDrei.at



MITBESTIMMEN IM BETRIEB

Was brauchen Betriebsrät:innen für ein gutes Arbeiten? Und wie gelingt es, die Mitbestimmung in den Betrieben besser zu verankern? Wir haben dazu Betriebsrät:innen gefragt.

Von Theresa Goisauf und Heike Hausensteiner



„Zu kurz kommt oft, dass man das Ohr tatsächlich bei den Mitarbeiter:innen hat. Für mehr Mitbestimmung braucht es ein Umdenken hin zur Partizipation. Mein Wunsch ist, mehr Beteiligungsprozesse ins Laufen zu bringen.“

Johannes Wöflingseder
Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern
Foto: Micha Gerersdorfer



„Ich habe gute Erfahrungen damit gemacht, konkrete Vorschläge für Betriebsvereinbarungen oder andere Regelungen vorzubereiten. Die GPA unterstützt hier bestens. Wenn ein eigener Vorschlag am Tisch liegt, verhandelt man leichter.“

Philipp Kuhlmann
Ecolab GmbH
Foto: GPA



„Mitbestimmen wird durch Weiterbildung und eine starke Kommunikation im Gremium gefördert. Mir geht es darum, die Interessen der Mitarbeiter:innen vor der Geschäftsführung zu vertreten und das aktuelle Level zu halten.“

Barbara Schuh
Smart Energy Services
Foto: privat



„Für gutes Arbeiten braucht es festen Teamzusammenhalt und hohes Mitspracherecht. Der Betriebsrat sollte die Ohren offenhalten und den Mund nicht verschließen. Gemeinsam finden wir immer eine Lösung.“

Robert Schwarzbauer
Radatz Wurstwaren
Foto: privat



„Wir konnten für die Koordinator:innen der mobilen Pflegeteams eine Homeoffice-Betriebsvereinbarung abschließen. Für die Außendienstkolleg:innen wurde auf unsere Initiative hin die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahren-Zulage verbessert.“

Kristine Salipot
Caritas Socialis
Foto: privat

OGH zu Kettenverträgen

- Ein Urteil des Obersten Gerichtshofes hat einer Wissenschaftlerin Recht gegeben, die auf Entfristung geklagt hatte. Grundsätzliche Probleme bleiben jedoch.

Interview: Matthias Falter

Laut Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums von 2020 sind an den öffentlichen Universitäten in Österreich mehr als drei Viertel der Arbeitsverträge von künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen befristet. Ungefähr ein Drittel des allgemeinen, d. h. administrativen Personals hat ebenfalls befristete Arbeitsverträge. Bei vielen Universitätsbeschäftigten reiht sich so ein befristetes Arbeitsverhältnis an das andere. Der § 109 des Universitätsgesetzes („Kettenvertragsparagraf“) macht hier möglich, was im üblichen Arbeitsrecht verpönt ist.

Klage gegen Kettenvertrag

Eine Universitätsmitarbeiterin hatte mit Unterstützung der Arbeiterkammer nach mehreren befristeten Voll- und Teilzeitstellen auf Entfristung geklagt. Im Zentrum der Klage standen die unterschiedlichen Zeitgrenzen für Teilzeit- und Vollzeitkräfte, nach denen Arbeitsverhältnisse entfristet werden mussten. Dies könnte eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellen, da überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten.

Der Fall wurde vom Arbeits- und Sozialgericht dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. Dieser entschied 2019, dass es objektive



Gründe für die Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten geben müsse. Das Arbeits- und Sozialgericht musste dies nun prüfen und kam bereits 2021 zu dem Urteil, dass dies nicht der Fall ist.

Das OGH-Urteil

Die beklagte Medizinuniversität ging in Berufung. Der Oberste Gerichtshof (OGH) bestätigte nun in einem Urteil den Anspruch

„Die Universitäten decken ihren Dauerbedarf über Kettenverträge ab.“

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

der Mitarbeiterin auf Entfristung. Obwohl das Verfahren damit positiv für die Klägerin ausgegangen ist, bringt das Urteil laut AK-Jurist Wolfgang Kozak keine dienstrechtlichen Verbesserungen.

Ein positiver Aspekt sei zwar, dass der EuGH hinsichtlich der mittelbaren Diskriminierung in diesem Fall die Beweislast umgekehrt hat, d. h. nicht mehr die Klägerin, sondern die beklagte Partei muss Beweise erbringen. Frauen arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit, insbesondere dann, wenn sie Betreuungspflichten haben. „Auf das Argument der mittelbaren Diskriminierung und die Verfassungskonformität des Gesetzes geht das Urteil des OGH allerdings nicht im Ansatz ein“, kritisiert Kozak, der sich hier eine ausführlichere Prüfung gewünscht hätte.



Studie

Wissenschaftsstandort Österreich in Gefahr

Wie eine Studie der Donau-Uni Krems im Auftrag der AK Wien zeigt, sind insbesondere jüngere Wissenschaftler:innen mit befristeten Arbeitsverträgen und mangelnden Karriereperspektiven konfrontiert.

➔ www.arbeiterkammer.at/wissenschaftsstandort



Wer als Jungforscher:in Karriere machen will, ist meist von prekären Arbeitsbedingungen betroffen.

Das Urteil des OGH bezieht sich in seiner Argumentation auf den Zweck des Universitätsgesetzes, demzufolge der § 109 das wissenschaftliche Fortkommen gewährleisten soll. Die beklagte Universität habe jedoch nicht darlegen können, inwiefern eine weitere befristete Stelle für die Karriere der Mitarbeiterin gerechtfertigt gewesen wäre. Ein Ausscheiden der Wissenschaftlerin hätte zudem keine großen Auswirkungen auf das betreffende Projekt gehabt. Eine weitere Befristung wäre daher nicht zulässig gewesen. Die Klage wird somit ausschließlich als Einzelfall behandelt. „Das grundsätzliche Problem der Kettenverträge wurde durch das Urteil aber nicht einmal im Ansatz gelöst“, fasst AK-Jurist Wolfgang Kozak zusammen.

Probleme bleiben

Der § 109 wurde im Zuge der Reform des Universitätsgesetzes zwar geändert, aber die Probleme durch die langen und oftmaligen gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten bleiben. Viele vor allem jüngere Wissenschaftler:innen mit befristeten Arbeitsverträgen sind unzufrieden und beklagen mangelnde Karriereperspektiven, wie eine aktuelle Studie der AK Wien zeigt (siehe Link). Kettenarbeitsverträge erhöhen nicht zuletzt das Machtgefälle zugunsten der Vorgesetzten, die oft auch zugleich für die (wissenschaftliche) Karriere der

Mitarbeiter:innen zuständig sind, und erleichtern Machtmissbrauch.

Befristete Arbeitsverträge an den Universitäten sind in vielen Fällen sachlich nicht zu rechtfertigen. „Die Universitäten decken ihren Dauerbedarf über Kettenverträge ab,“ so Wolfgang Kozak. Die AK fordert daher schon lange eine Überarbeitung der Kettenvertragsregel, damit Befristungen nur in Ausnahmefällen möglich sind. □

DIE AK FORDERT

Arbeitsbedingungen des Wissenschaftspersonals verbessern!

- Verpflichtende nachhaltige Personalstrukturplanungen an den Universitäten, die Karriereperspektiven für Jungforscher:innen schaffen.
- Verbesserte Arbeitsbedingungen (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Umgang mit unbezahlter und impliziter Mehrarbeit).
- Umfassende Novellierung der Kettenvertragsregel im § 109 des UG und gesetzliche Anpassung an die Interessenslage der Beschäftigten.



Foto: Wolfiler – stock.adobe.com

Recht klar

STEUERN SPAREN

- Über die Neuerungen und Tipps rund um die Arbeitnehmer:innenveranlagung 2022 steht uns unsere AK-Expertin Dominique Feigl Rede und Antwort.

Text: Oliver Piller

Arbeitnehmer:innenveranlagung, Steuer- ausgleich, Jahresausgleich – mehrere Namen für den gleichen Prozess. Worum geht es genau?

Bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung wird die Steuer für das im Kalenderjahr bezogene Einkommen neu berechnet. Dabei können beispielsweise auch Absetzbeträge oder außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden. Wenn sich herausstellt, dass zu viel Lohnsteuer bezahlt wurde, dann gibt es eine Lohnsteuergutschrift direkt auf das Konto.

Für wen lohnt sich die Arbeitnehmer:innenver- anlagung besonders?

Sie lohnt sich vor allem für Menschen mit kleinem Einkommen (wie Lehrlinge oder Teilzeitbeschäftigte), Eltern, aber auch Kolleg:innen, die nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt waren.

Kommt die Steuergutschrift nicht automatisch?

Die Steuergutschrift kommt seit 2016 für Viele automatisch, allerdings werden hier meist noch keine persönlichen Frei- und Absetzbeträge berücksichtigt. Wenn jemand also Kinder hat, Pendler:in ist oder eine Ausbildung selbst bezahlt hat, können diese Aufwendungen nur durch eine eigene Arbeitnehmer:innenveranlagung berücksichtigt werden. Wichtig: Die Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Betriebsratsumlage können

ebenso abgesetzt werden wie etwaige Arbeitsmittel, die für den eigenen Job relevant sind.

Die Betriebsratsumlage kann immer im Formular eingetragen werden. Die Eintragung des Gewerkschaftsbeitrages ist nur notwendig, wenn dieser nicht bereits über die Lohnverrechnung abgezogen wurde.

Keine Sorge, selbst wenn man bereits einen automatischen Bescheid erhalten hat, ist es dennoch innerhalb von fünf Jahren möglich, einen eigenen Antrag zu stellen.

Weitere Neuerungen in der Arbeitnehmer:innenveranlagung 2022:

- **Höhere „Negativsteuer“:** Die Negativsteuer ist eine Gutschrift, die unselbstständig Beschäftigten zusteht, die so wenig verdienen, dass sie keine Lohnsteuer zahlen. Sie erhalten die Gutschrift durch Einreichen einer Arbeitnehmer:innenveranlagung. So können Menschen mit kleinem Einkommen bis zu 70 Prozent der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge (max. 1.550 Euro; bei Pendler:innen max. 1.610 Euro) vom Finanzamt zurückbekommen.
- **Begräbniskosten:** Mit einem Antrag sind Begräbniskosten bis zu einem Betrag von 20.000 Euro ab-



„Für Lehrlinge oder Teilzeitbeschäftigte etwa lohnt sich die Arbeitnehmer:innenveranlagung besonders.“

Dominique Feigl, stv. Leiterin der Abteilung Steuerrecht der AK Wien

setzbar. Das gilt, sofern die Kosten nicht vom Nachlass gedeckt sind.

- **Öko-Sonderausgabenpauschale:** Damit wird das Verbessern der Energieeffizienz von Gebäuden steuerlich gefördert. Wenn also ein Gebäude umfassend thermisch saniert und/oder ein fossiles Heizsystem ausgetauscht wurde, gibt es eine staatliche Förderung. Neu ist, dass nun das Pauschale automatisch berücksichtigt wird, sobald die Förderkriterien erfüllt sind.

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

- **Familienbonus Plus:** Der Familienbonus Plus wurde auf bis zu 166,68 Euro pro Monat für Kinder unter 18 Jahren und auf bis zu 54,18 Euro pro Monat für Kinder über 18 Jahren erhöht.

- **Teuerungsabsetzbetrag:** Für Arbeitnehmer:innen gibt es im Jahr 2022 einmalig einen weiteren Absetzbetrag von bis zu 500 Euro. Dieser Teuerungsabsetzbetrag wird automatisch berücksichtigt, sobald der Antrag auf Arbeitnehmer:innenveranlagung gestellt wird bzw. es zu einer automatischen Veranlagung kommt. □

GUT ZU WISSEN

Noch Fragen?

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

Steuerspartage

- 6. März 2023 bis 10. März 2023
- 20. März 2023 bis 24. März 2023
- 17. April 2023 bis 21. April 2023
- 8. Mai 2023 bis 12. Mai 2023

Anmeldung

Über die AK-Hotline 0800 201 101 oder den Online-Kalender kann rasch und unkompliziert ein Termin vereinbart werden.



AK Broschüre

Steuer sparen 2023

Mit Details zur Arbeitnehmer:innenveranlagung 2022!

➔ www.tinyurl.com/steuer2023

Agiles Arbeiten auf dem Vormarsch

■ Im IT-Bereich ist agiles Arbeiten weit verbreitet. Doch der Betriebsrat bleibt bei der Umstellung auf die neue Arbeitsweise oft außen vor, zeigt eine Befragung des Forschungsinstituts IFES. Wie ändern? Antworten von Eva Angerler, GPA, und Simone Hudelist, AK Wien.

Interview: Martina Fassler

Was sich die Beschäftigten wünschen



Quelle: ifes-Studie im Auftrag der AK Wien, 2022, 2.026 Befragte

AKtuell: Was bedeutet agiles Arbeiten?

Eva Angerler: Agiles Arbeiten kommt aus dem IT-Bereich und ist eine selbst organisierte Teamarbeitsform, die als Reaktion auf die klassische Projektarbeit entstanden ist. Im „Agilen Manifest“ aus 2001 sind die Prinzipien zusammengefasst. Es geht um Entbürokratisierung, flachere Hierarchien. Die Teams entscheiden selbst, ohne einen hierarchisch Vorgesetzten, wann und wie sie die einzelnen Schritte zur Entwicklung einer Software erledigen. Flexibilität ist ein wichtiges Prinzip.

AKtuell: Wie sehr ist agiles Arbeiten im IT-Bereich angekommen?

Simone Hudelist: Es ist stark auf dem Vormarsch. Drei Viertel der Befragten sagen, agiles Arbeiten gibt es im Betrieb. In dem Sinne, dass sie entweder selbst agil arbeiten oder andere Teile des Unternehmens diese Arbeitsweise bereits anwenden. Eingeführt wird die Arbeitsweise meist, weil es dem Unternehmen Nutzen bringt, man schneller reagieren kann. Es geht in erster Linie darum, Kosten und Prozesse zu optimieren und die Zufriedenheit der Kund:innen zu erhöhen, indem diese laufend in den Entwicklungsprozess eingebunden sind.

AKtuell: Was ist den Beschäftigten wichtig?

Eva Angerler: Agiles Arbeiten ist kein Humanisierungsprogramm, das wissen die Beschäftigten. Zugleich steigert das selbstbestimmtere Arbeiten bei vielen die Motivation. Die Beschäftigten wollen, dass das Team tatsächlich die Entscheidungen trifft und nicht plötzlich wieder aus der Hierarchie Weisungen reinschneien. Die Teams tragen eine hohe Verantwortung, die sich nicht immer in der Bezahlung niederschlägt. Kritisch wird es, wenn es zu wenig Personal gibt, die Arbeitszeiten ausufern oder auch die Daten nicht im Team bleiben, sondern damit eine beinharte Überwachung und Leistungskontrolle erfolgt.



„Es geht darum, Schutzmechanismen vor Stress, Selbstausbeutung und Kontrolle zu verankern.“

Eva Angerler arbeitet in der Abteilung Arbeit & Technik in der GPA



Simone Hudelist (AK Wien) und Eva Angerler (GPA)



„Agiles Arbeiten führt weg vom Einzelkämpfertum im IT-Bereich. Das sollten wir nutzen.“

Simone Hudelist arbeitet in der Abteilung Betriebswirtschaft in der AK Wien

Aktuell: Was halten die Betriebsräte vom agilen Arbeiten?

Eva Angerler: Rund 20 Prozent sagen, sie haben sich noch gar keine Meinung gebildet. Mehr als die Hälfte sagt, bei der Umsetzung von agilem Arbeiten nicht eingebunden zu sein. Manche Betriebsräte unterschätzen diese Arbeitsform, sie denken, das sei eine Management-Methode, die vorbeigehen wird. Doch agiles Arbeiten verändert die Arbeitsorganisation und den Arbeitsalltag der Beschäftigten. Es wird bleiben und ist bei jungen Beschäftigten beliebt. Wegschauen ist der falsche Weg.

Simone Hudelist: Agiles Arbeiten heißt Teamarbeit, es führt weg vom Einzelkämpfer, der allein zuhause etwas austüftelt. Das ist für uns Arbeitnehmer:innen-Vertretungen eine Chance, gerade in dieser Branche eine Solidarisierung und einen Zusammenhalt zu erzielen. Denn wie vorteilhaft sich agiles Arbeiten für die Beschäftigten am Ende gestaltet, bleibt eine Machtfrage.

Aktuell: Wie kann sich der Betriebsrat ins Spiel bringen?

Eva Angerler: Er sollte als Moderator wirken, mit den Beschäftigten reden, ihnen zuhören. Was läuft gut, was weniger? So kann man gemeinsam Kriterien für ein gutes agiles Arbeiten festlegen, um dann mit dem Arbeitgeber passende Grundsatzvereinbarungen zu treffen. Etwa zu den Leistungsdaten, zur Arbeitszeit und zum Datenschutz.

Simone Hudelist: Agiles Arbeiten berührt je nachdem, wie umfassend es eingesetzt wird, viele Mitbestimmungsrechte. Dafür gibt es nicht die eine Musterbetriebsvereinbarung, aber die Beratung durch die Gewerkschaft und die AK.

Eva Angerler: Ansätze agilen Arbeitens gibt es mittlerweile auch in anderen Branchen. Im Bereich der Finanzdienstleistungen, in einzelnen Produktionsbetrieben und auch im Sozialbereich. Selbstorganisiertes Arbeiten unter den Beschäftigten nimmt zu. Schutzmechanismen vor Stress, Selbstausbeutung und Kontrolle zu verankern ist hier eine wichtige Aufgabe für den Betriebsrat. □

Weitere Infos:

➔ <https://arbeitundtechnik.gpa.at>



GPA-Ratgeber

Mobil? Agil? Flexibel?

Neue Arbeitsformen zwischen Anspruch und Wirklichkeit

➔ www.gpa.at/download-und-broschueren



Das Plus in die Gehält

- Der aktuelle Unternehmensradar bestätigt explodierende Gewinne trotz Pandemie. Sie sollten sich in der Frühjahrslohnrunde widerspiegeln.

Text: Heike Hausensteiner

Corona gibt es für manche Unternehmen nicht“, stellt Markus Oberrauter beim Blick auf die Zahlen der größten Kapitalgesellschaften des Landes fest. Während bereits 2021 viele Arbeitnehmer:innen auch finanziell unter der Pandemie litten, waren die operativen Gesellschaften mit einer krisenfesten finanziellen Stabilität ausgestattet. Die Investitionstätigkeit konnte erfreulicherweise ebenfalls wieder angekurbelt werden, so Oberrauter von der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien.

In Österreich gibt es rund 1.500 große – gewinnorientierte – Gesellschaften, die ihren Jahresabschluss im Firmenbuch veröffentlichen müssen. Diese Daten aus 2019 bis 2021 wurden von der AK analysiert und jetzt im „Unternehmensradar 2022“ veröffentlicht.



Analyse

Unternehmensradar 2022

Der aktuelle Unternehmensradar 2022 (20 Seiten) kann im Internet nachgelesen werden:

➤ www.tinyurl.com/U-Radar22



Foto: Industrial Arts - Stockadobe.com

er stecken

In den untersuchten Betrieben sind 595.000 Arbeitnehmer:innen beschäftigt, das ist ein Siebentel aller Erwerbstätigen Österreichs. Sie erwirtschafteten einen Umsatz von 245 Mrd. Euro und konnten – nach einem leichten Corona-Knick 2020 – trotz der Einschränkungen (Lockdowns etc.) 2021 den Gewinn um 30,9 Prozent auf insgesamt 14,9 Mrd. Euro steigern.

Hoffen auf neue Lohnrunde

„Diese explodierenden Gewinne wider Erwarten müssen sich in der Frühjahrslohnrunde niederschlagen“, fordert Markus Oberrauter im Interview mit AKtuell. „Es gibt eine Gewinn-Preis-Spirale. Die Eigentümer:innen konnten sich über Ausschüttungen in Rekordhöhe freuen, die Rendite war mit mehr als 77 Prozent im Dreijahresschnitt (2019–2021) so hoch wie noch nie. Hier ist ein Umdenken erforderlich. Es muss mehr in die Mitarbeiter:innen investiert werden. Sei es in Form von Geld oder zum Beispiel durch eine Vier-Tage-Woche; das würde sich positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken und käme damit wieder den Betrieben selbst zugute. Gewinne werden schließlich in der Praxis durch die Arbeitnehmer:innen erwirtschaftet. Daher wäre es nur fair und



„Die explodierenden Gewinne wider Erwarten müssen sich in der Frühjahrslohnrunde niederschlagen.“

Markus Oberrauter, Abteilung Betriebswirtschaft der AK-Wien

Foto: Peter Rigaud

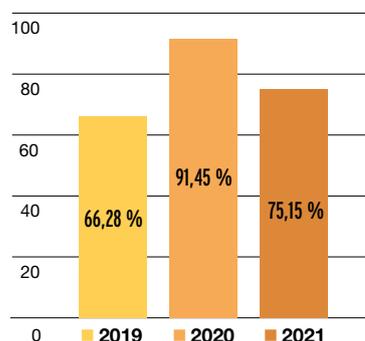
gerecht, wenn sich diese Unternehmenszahlen in der neuen Lohnrunde widerspiegeln würden. Dann würden die Betriebe auch ausreichend gut qualifiziertes Personal finden“, ist Oberrauter überzeugt.

Zweifel an Sinnhaftigkeit der KöSt.-Senkung

Außerdem stellt sich neben den überzogenen Ausschüttungen einmal mehr die Frage, ob die Senkung der Körperschaftssteuer (KöSt.) wirklich notwendig erscheint, kritisiert die AK im aktuellen Unternehmensradar. Die KöSt. sinkt 2023 von bisher 25 auf 24 Prozent und im nächsten Jahr weiter auf 23 Prozent. Das ist eine der Maßnahmen, die ÖVP und Grüne unter dem Titel „Ökosoziale Steuerreform“ vor einem Jahr beschlossen haben.

Effektiv zahlten die großen Kapitalgesellschaften 2021 aber lediglich 22 Prozent Steuern, indem (legale) Steuervermeidungstricks ausgenutzt wurden. Bezogen auf die Betriebsleistung bzw. den Umsatz betrug die Gewinnsteuer gerade einmal 1,63 Prozent. Ein Nachteil für den Unternehmensstandort sei damit bei weitem nicht in Sicht, so Markus Oberrauter. □

Ausschüttungsquote



Drei Viertel der erwirtschafteten Gewinne wurden 2021 an die Eigentümer:innen abgeführt.

Quelle: AK Wien

Wenn es im Unternehmen knirscht und kracht

■ (Kenn-)Zahlen, die den Ernst der Lage im Unternehmen zeigen.

Text: Ines Hofmann

Will der Betriebsrat eine mögliche Existenzbedrohung „seines“ Unternehmens anhand von (Kenn-)Zahlen aus der Bilanz abschätzen, so lohnt ein Blick auf das Geldvermögen im Verhältnis zu den offenen Schulden. Noch aussagekräftiger und aktueller ist der Finanzplan. Daraus lässt sich erkennen, ob eine Zahlungsunfähigkeit und damit eine Insolvenz, also das Schließen des Unternehmens, droht.

Schulden bleiben offen

Das Wichtigste ist, die kurzfristigen Verbindlichkeiten bedienen zu können. Also Lieferantenrechnungen, Mieten, Löhne und Gehälter, Energie- und Kreditzahlungen. Dies ist gut möglich mit bereits vorhandenen flüssigen Mitteln, also Geld auf dem Konto. Nun können weitere Vermögenswerte in der Bilanz überprüft werden, wie leicht sie zu Geld gemacht werden können. So sind etwa Forderungen (Außenstände) und Wertpapiere relativ schnell realisierbar. Auch bei Warenvorräten kann man meist davon ausgehen, dass diese durch Verkauf zeitnah liquide gemacht werden können. Das folgende Beispiel zeigt, dass all diese Mittel von insgesamt 150.000 Euro nicht ausreichen, das kurzfristige Fremdkapital von 350.000 Euro zu bedecken. Die Zahlungsfähigkeit zum Bilanzstichtag ist somit nicht gesichert.



illu: gugu - stock.adobe.com

Aktueller Finanzplan notwendig

Zeigt sich zum Bilanzstichtag eine Zahlungslücke, so sollte zur weiteren Analyse in den Finanzplan geschaut werden. Dort werden alle erwarteten Ein- und Auszahlungen mit ihrem zeitlichen Anfall, meist auf Monatsebene, dargestellt. Bei prekärer Liquiditätsslage sogar auf Wochenbasis.

Liquiditätsengpässe abwenden

Finanzierungslücken sollten so rasch wie möglich geschlossen werden. Beispielsweise durch weitere Kreditaufnahme oder Umwandlung von kurzfristigen zu langfristigen Krediten. Auch der Verkauf von nicht gebrauchtem Vermögen oder Sale-Leaseback-Finanzierungen sind denkbar. Von Eigentümerseite sind Gesellschafterzuschüsse in Betracht zu ziehen.

Bilanz zum 31.12.2022 der Pleitegeier GmbH

Vermögen		Kapital	
Anlagevermögen	350.000 €	Eigenkapital	50.000 €
Wertpapiere	30.000 €	Langfristiges Fremdkapital	100.000 €
Vorräte	60.000 €	Kurzfristiges Fremdkapital	350.000 €
Forderungen	40.000 €		
Kassa, Bankkonto	20.000 €		
Gesamtvermögen	500.000 €	Gesamtkapital	500.000 €



Fragen zum Thema?

Du erreichst die Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien per E-Mail unter: bw@akwien.at

Linktipp

Zum AK-Bilanzrechner:

➔ bilanzrechner.arbeiterkammer.at

DREI FRAGEN ZU KRISENKENNZAHLEN

Wo finde ich Hilfe bei der Berechnung von Kennzahlen?

Kennzahlen berechnen und richtig interpretieren ist nicht immer leicht. Die Expert:innen der Arbeiterkammer unterstützen dich bei der Berechnung und Beurteilung sämtlicher wirtschaftlicher Daten im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs. Die Beratungsinhalte werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Außerdem kannst du mit Hilfe des AK-Bilanzrechners eine erste schnelle Einschätzung der wirtschaftlichen Lage deines Unternehmens gewinnen.

Wann soll sich der Betriebsrat Krisenkennzahlen ansehen?

Spätestens wenn Gehalts- bzw. Lohnzahlungen ausbleiben oder Lieferanten nur mehr gegen Vorkasse liefern, sollten die Alarmglocken läuten. Ein schneller Überblick über den Ernst der Lage ist hier Goldes wert. Denn je schneller die Dringlichkeit erkannt wird, umso früher können Gegenmaßnahmen eingefordert und Schaden abgewandt werden. Besser schon vorher präventiv regelmäßige Finanzchecks durchführen (lassen).

Welche Unterlagen werden zur Krisenbeurteilung benötigt?

Für eine Beurteilung der Krisensituation ist jedenfalls der Jahresabschluss, also Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang und Lagebericht notwendig. Darüber hinaus sind zur aktuellen Einschätzung der Krisenlage und künftigen Entwicklung des Unternehmens zusätzliche Informationen erforderlich. Dies betrifft vor allem Finanz- bzw. Liquiditätspläne, Budgets und Vorschaurechnungen. Der Betriebsrat hat aufgrund seines Informationsrechts nach § 108 (1) Arbeitsverfassungsgesetz die Möglichkeit, diese einzufordern und auch mit dem Betriebsinhaber z. B. im Rahmen des Wirtschaftsgesprächs darüber zu beraten.



zur Person

Ines Hofmann ist Betriebswirtin und Wirtschaftspädagogin mit langjähriger Erfahrung in der wirtschaftlichen Beratung und Ausbildung von Betriebsrät:innen und Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat. Arbeitsschwerpunkt der Co-Herausgeberin des Buches „Bilanz & Co“ und Autorin vieler VÖGB-Skripten in der AK Wien ist die Kommunikation von wirtschaftlichen und aufsichtsratsbezogenen Informationen.

Ein Slogan schafft Selbstvertrauen

■ Jeder Mensch Kann Was! Jede neue Erfahrung Kann Was!
Wie es gelingt, Jungen eine Stimme zu geben.

Text: Theresa Goisauf

In neoliberalen Zeiten tun sich die Institutionen der Gewerkschaftsbewegung zunehmend schwer, zu jüngeren Zielgruppen durchzudringen. Die neue Homepage Kann Was! bietet jungen Arbeiter:innen und Angestellten eine Bühne. Die moderne Kommunikationsmarke ist vielseitig einsetzbar. Neben breiten Bildungsangeboten gibt es spannende Aktionen und Gewinnspiele. Auf der neuen Plattform werden die jungen Akteur:innen vor den Vorhang geholt. „Es geht darum, das Image der Lehrlinge zu verbessern, sodass sie stolz auf sich und selbstbewusst sind“, erzählt AK-Expertin Astrid Holzinger.

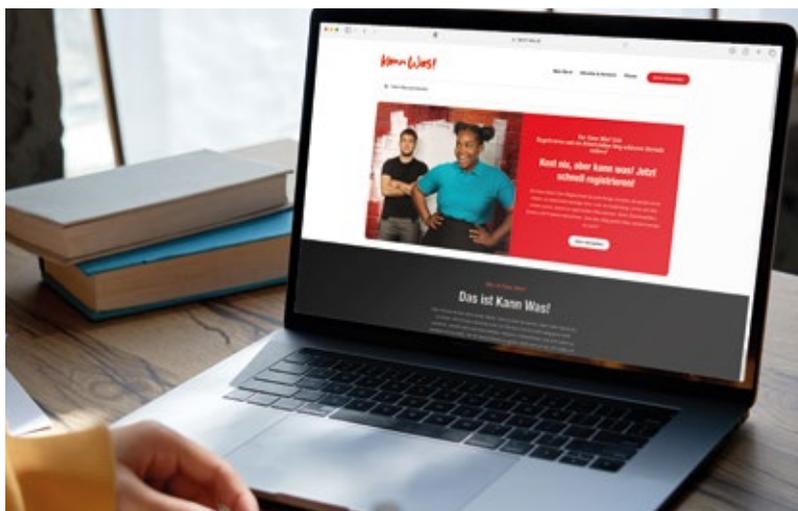


Foto: Ground Picture/Shutterstock

www.kann-was.at liefert wichtige Infos rund um Ausbildung, Lehre und Job.

Mitbestimmung neu denken

Kann Was! macht die Leistungen der Gewerkschaftsbewegung für junge Menschen wieder greifbar. „Viele wissen nicht, was ein Betriebsrat ist. Unser Ziel ist es, genau darüber zu informieren“, so Astrid Holzinger, die das Projekt aufgebaut hat. Jugendliche sollen die Kompetenzen der Betriebsrät:innen schnell kennenlernen. „Das Großartige ist, dass Kann Was! Solidarität und Demokratie neu denkt und jede Form des Mitgestaltens ermöglicht.“



Demnächst können Betriebsrät:innen mit den Jugendlichen gemeinsam Projekte auf der neuen Homepage einreichen. Dies kann per Video, schriftlich oder auch als Bild passieren. Den jungen Protagonist:innen werden keine Grenzen gesetzt. Kann Was! bietet einen offenen Raum für alle Ideen. Projekte sollen nicht nur finanziell, sondern auch mit Know-how und Vernetzung unterstützt werden.

Der Jugend zuhören

Als Betriebsratsmitglied kannst du deinen jungen Kolleg:innen künftig nicht nur beim Einreichen der Projekte zur Hand gehen. Stärke ihre Teilhabe und informiere sie über ihre Möglichkeiten. Zeig ihnen Weiterbildungsangebote, Berufswettbewerbe oder die neue Website. Ganz wichtig ist es, den Jungen zuzuhören. „Betriebsrät:innen sind

besonders gefragt, den Nachwuchs zu fördern und ihn zu Wort kommen zu lassen“, sagt Astrid Holzinger.

Mut zusprechen

Lehrlinge brauchen Beistand und Kraft. Während der herausfordernden Jahre in der Berufsschule kann der Betriebsrat den Jugendlichen Selbstbewusstsein geben. Astrid Holzinger ist überzeugt, dass Ermuntern und gutes Zureden enorm wichtig sind. Denn motivierte Lehrlinge von heute sind qualifizierte Facharbeiter:innen von morgen.



Mehr Details unter
➔ www.kann-was.at

Kontakt

astrid.holzinger@akwien.at

Kollektiv kämpfen – kollektiv verhandeln

■ Die medial stark wahrgenommenen Kollektivvertragsverhandlungen des vergangenen Herbsts haben uns eines gezeigt: Kämpferisches Auftreten zahlt sich aus.

Text: Oliver Piller

Jahr für Jahr richten wir unseren Blick auf die Arena der Lohn- und Gehaltsverhandlungen in zahlreichen Branchen. Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen auf der einen Seite ringen mit Vertreter:innen von Österreichs Unternehmen auf der anderen Seite. Das Ergebnis ist ein neuer Kollektivvertrag, der in der Branche unter anderem das Mindesteinkommen, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die Arbeitszeit regelt.

Heißer Herbst

Vor dem Hintergrund stark gestiegener Preise bei Lebensmitteln, Energie und Wohnen betreten die Gewerkschaften mit klaren Forderungen nach höheren Löhnen die Arena. Ungewöhnlich deutlich sprachen die gewerkschaftlichen Verhandlungsteams auch von „Kampfmaßnahmen“, falls am grünen Tisch kein annehmbares Ergebnis erzielt werde. Hinter den martialischen Tönen verbergen sich demokratische Grundrechte wie Betriebsversammlungen, Demonstrationen und auch der Streik. Töne, die man in Österreich so schon lange nicht mehr gehört hat. In den allermeisten

Fällen übersetzte sich der Druck der Beschäftigten in konkrete Abschlüsse bei den Kollektivvertragsverhandlungen – bei der Eisenbahn nach einem erfolgreich durchgeführten 24-stündigen Warnstreik.

Was bleibt?

Das laute Trommeln, das kämpferische Auftreten für die eigenen Interessen brachte zwei Ergebnisse. Das offensichtliche Resultat sind neue Kollektivverträge, die den Arbeiter:innen und Angestellten ein gewichtiges Plus bei ihren Einkommen bringen. Weniger offensichtlich, dafür langfristig bedeutend ist das gestärkte Bewusstsein der Beschäftigten. Die Erfahrung, sich gemeinsam für die eigenen Interessen zusammenzutun, einzustehen und auch mal Wirbel zu machen, schärft das Vertrauen in die Macht kollektiven Handelns. Dabei ist der Weg dieses Handelns klar. Das Ziel: steigende Einkommen und verbesserte Arbeitsbedingungen. Das Mittel: der Kollektivvertrag. Die Methode: Organisation und Zusammenhalt der Beschäftigten, inklusive entschlossenem Auftreten im Betrieb und am Verhandlungstisch.



Foto: k5hu – stock.adobe.com, Montage: Fielhauer

Ungewohntes Bild in Österreich:
24 Stunden wurde gestreikt.

Arbeitsrecht

■ Buchtipp: Der Ratgeber zu allen Fragen, die im Laufe des Berufslebens auftauchen können

Welche Form muss der Arbeitsvertrag haben? Muss zwischen Krankheit und Urlaub ein Arbeitstag liegen? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Der Betriebsrat ist die Erstanlaufstelle der Beschäftigten bei Fragen rund um den Job.

Im hier vorgestellten Ratgeber beantworten Expert:innen aus der AK die wichtigsten Fragen, mit denen sich Belegschaftsvertreter:innen in ihrer Arbeit konfrontiert sehen.

Thomas Kallab/Marion Chwojka/Matthias Piffel-Stammberger: Arbeitsrecht in Frage und Antwort. 18., neu bearbeitete Auflage, ÖGB-Verlag 2022, 416 Seiten, 36,00 Euro, ISBN: 978-3-99046-614-8

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an Aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Arbeitsrecht“ und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 31. März 2023.



JETZT GEWINNEN!

3 FRAGEN AN DEN KOAUTOR

AK-Abteilungsleiter und Jurist Matthias Piffel-Stammberger über den Ratgeber als Hilfsmittel für die Betriebsratsarbeit.

1 In einem Zug durchlesen oder bei Bedarf nachschlagen? Das Buch ist definitiv ein Nachschlagewerk! Wie schon der Titel verrät, kann man damit häufig gestellte Fragen schnell und fundiert beantworten.

2 Was ist dein Lieblingskapitel und weshalb? Ich finde das Kapitel „Elternschaft“ besonders hilfreich. (Werdende) Eltern haben viele Rechte und Ansprüche, zum Beispiel auf Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld. Die Regelungen dazu sind jedoch wirklich kompliziert. Das Kapitel liefert einen sehr guten Überblick und leicht verständliche Erklärungen.

3 Wie hilft der Ratgeber bei der Betriebsratsarbeit? Konkret gestellte Fragen sind damit auch für Nichtjurist:innen schnell zu beantworten. Wer sich mit einem Thema intensiver beschäftigen möchte, findet mit diesem Buch einen guten Einstieg. Bei jeder Antwort gibt es den Verweis zur richtigen Gesetzesstelle, damit eine weitere Recherche gut gelingt. Zusätzlich führen viele Links zu weiteren Informationen.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben

Foto: Kateryna - stock.adobe.com



Populismus und Demokratiefeindlichkeit

- **Seminartipp: Herausforderung für eine demokratische Gesellschaft und Arbeitnehmer:innenrechte**

Demokratie und gesellschaftliche Solidarität werden seit vielen Jahren auf der ganzen Welt durch populistische Politik in Frage gestellt. Demokratische Grund- und Mit-

bestimmungsrechte werden so auch in der Arbeitswelt angegriffen. In Krisenzeiten und in Zeiten steigender gesellschaftlicher Verunsicherung finden populistische Ideen meist besonderen Zuspruch.

Ziele des Online-Seminars

In diesem Online-Seminar beschäftigen wir uns mit der Frage, was Populismus überhaupt ist, welche Gefahren davon ausgehen und wie dieser sich von anderen Strömungen abgrenzt. Folgende Lernziele stehen dabei im Fokus:

- Differenzieren von unterschiedlichen Begrifflichkeiten
- Erkennen von Gefahren rechtspopulistischer/-extremer Politik für demokratische Gesellschaften, unselbstständig Beschäftigte und Gewerkschaften
- Stärken der eigenen Zivilcourage

Wann und wo:

Online-Seminar, 27. März 2023, 09.00–12.30 Uhr

Mehr Infos zu Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung:

➤ www.tinyurl.com/Demokratiefeind

Historie

Ein Betriebsrat schreibt (seine) Geschichte

„Warum werden Erinnerungen nur von berühmten Menschen geschrieben?“, fragte sich Walter Stern. Und schrieb eine Biographie über sein bewegtes Leben.

Text: Sabine Lichtenberger

Walter Stern wurde 1924 in Wien in eine jüdische Familie geboren. In den 1930er-Jahren, sein Interesse galt mehr dem Fußball als der Politik, wurde er Zeuge der Februarkämpfe und mit Antisemitismus konfrontiert. 1939 flüchtete Walter Stern nach Palästina, wo er in einem Kibbuz arbeitete. 1942 meldete er sich zur britischen Armee,

wo er im Partisanenkampf ausgebildet wurde. Ab 1945 arbeitete er bei der Suche nach versteckten Nazi-Verbrechern in Oberösterreich mit. Wieder in Wien fand er eine Stelle bei der Firma C. P. Goerz, wurde Betriebsrat und später Betriebsratsvorsitzender. Er zählte zu den Gründungsmitgliedern der „Gewerkschaftlichen Einheit“, der



Fotos: IHSF-Fotoarchiv

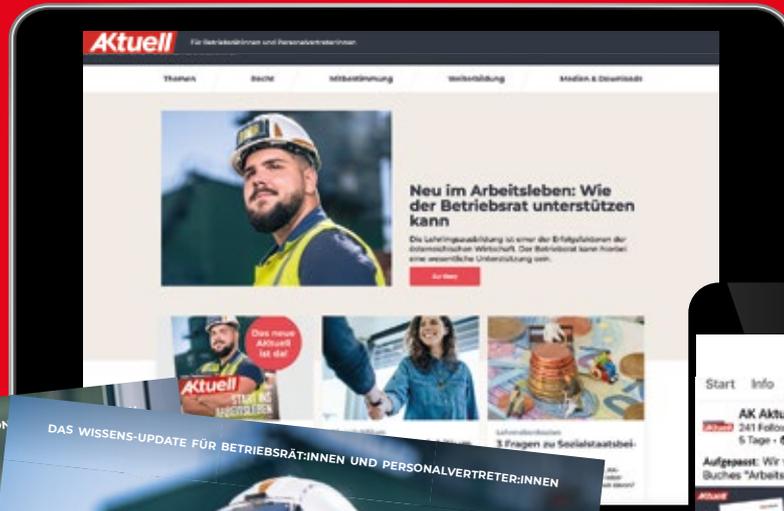
Walter Stern blättert in alten Betriebsratsprotokollen bei einem Zeitzeugengespräch.

Vorläuferorganisation der AUGE/UG. Walter Stern war Zeit seines Lebens ein Mahner gegen Antisemitismus und Faschismus. Bis zuletzt betonte er, dass die Gewerkschaftsbewegung die Errungenschaften des österreichischen Sozial-

staates erkämpft hat und diese nicht selbstverständlich seien. Walter Stern verstarb im Oktober 2022. Seine Erinnerungen unter dem Titel „Das Überleben hat gelohnt“ sind erstmals 2008 im ÖGB-Verlag erschienen.

Aktuell

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



www.ak-aktuell.at
www.ak-aktuell.at/linkedin

Hier geht's direkt zur Aktuell-Website!



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