

ZUHAUSE ARBEITEN

Chancen und Risiken von Homeoffice
Seite 10

ELTERNTEILZEIT

Partnerschaftliche Arbeitsteilung
Seite 14

DER PASS ENTSCHIEDET

Diskriminierung am Arbeitsplatz
Seite 16

Dein Fachwissen ist

Aktuell

WER, WENN NICHT DU?

NUTZE DEINE KRÄFTE UND WERDE TEIL
UNSERER INFORMATIONSSINITIATIVE

NEUE BETRIEBSRÄTE!

200

Ein Jahr hat die Kampagne von ÖGB und Gewerkschaften zur Gründung von Betriebsratsteams gedauert – und sie hat sich ausgezahlt. Über 200 neue Betriebsratskörperschaften sind entstanden. Das sind rund doppelt so viele wie im Jahr davor. Ein wichtiger Beitrag, damit die Arbeitswelt fairer wird.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktionsteam: Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Michael Bonvalot, Johanna Bürger, Manfred Krenn, Peter Leinfellner, Stefan Mayer, Florian Wenninger
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 **Datenschutzklärung:** 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.

Deine Drei!



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

Liebe Leser:innen!

Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen sorgen gemeinsam mit Gewerkschaft und Arbeiterkammer für mehr Gerechtigkeit am Arbeitsplatz. Mit der Infokampagne „Deine Drei“ wollen wir das Bewusstsein dafür bei den Menschen stärken.

Viele Menschen stehen den drei Säulen der Arbeitnehmer:innenvertretung positiv gegenüber. Oft reicht hier ein aktives Ansprechen. Deshalb gibt es ab sofort Broschüren, Folder und weitere Infomaterialien. Sie erleichtern es, die Beschäftigten direkt im Betrieb darüber zu informieren, wie sie die Drei nutzen können, um ihre Rechte durchzusetzen.

Herausforderung Homeoffice

Die Corona-Pandemie hat den Trend zum Homeoffice in vielen Branchen massiv verstärkt. Diese Entwicklung stellt Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen vor neue Herausforderungen. Einerseits stellen sich viele inhaltliche Fragen: Welche Chancen ergeben sich dadurch für Beschäftigte? Und welche Risiken bringt das Arbeiten daheim? Andererseits erfordert das dezentrale Arbeiten auch neue Ansätze in der Kommunikation von Betriebsrat und Personalvertretung. Dazu haben wir uns bei einigen Kolleg:innen umgehört.

Das und noch vieles mehr gibt es in dieser Ausgabe. Wir freuen uns über Feedback von dir! Schreib uns an AKtuell@akwien.at.

Dein Redaktionsteam

Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller

Inhalt



Foto: Peter Rigaud

Im Einsatz für die Beschäftigten **Seite 4**



Foto: Ilona – stock.adobe.com

Homeoffice – Risiko und Chance **Seite 10**



Foto: contrastwerkstatt – stock.adobe.com

Maßnahmen gegen Diskriminierung **Seite 16**

4 Titelstory

Deine Drei: Wer, wenn nicht du?	4
Viel Unwissen, viel Potenzial. Kommentar zum Thema Betriebsrat/Personalvertretung	7

8 Weitblick

Die stärkste Crew in bewegten Zeiten	8
Umfrage: Kommunikation während der Pandemie	9
Homeoffice – Risiko und Chance	10

12 Recht klar

Urlaubsanspruch: Neues EuGH-Urteil	12
Elternteilzeit für viele möglich	14

16 Mitbestimmen

Diskriminierung: der Pass entscheidet	16
Bilanz: „Sei auch du die starke Stimme!“	18
3 Fragen zu „Deine Drei“	19

20 Dranbleiben!

Dürfen wir politisch sein?	20
Ich will auch mitreden!	21
Buch: Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort	22
Cartoon: Betriebsrats-Chroniken	22
Seminartipp: Betrieb und Politik	23
Historie: Die erste Massenmobilität – das Fahrrad	23

✉ Aktuell@akwien.at



Jetzt mitmachen!

Nermin und Natascha sagen den Beschäftigten, wie stark sie sind. Denn nur wer seine Kräfte kennt, kann sie nutzen.

Text: Martina Fassler
Fotos: Peter Rigaud

WER, WENN NICHT DU?

Nermin, der Hobby-Schiedsrichter und Betriebsrat. Natascha, die Elektrotechnikerin und Jugendvertrauensrätin. Sabine, die Eisenbahnerin und AK-Kammerrätin. Sie sind wie geschaffen dafür, bei der Infooffensive von AK und ÖGB mitzumachen. Genauso wie du als Betriebsrat oder Betriebsrätin. Denn wer, wenn nicht du, kennt sich besser aus? Wer, wenn nicht du, kann den Beschäftigten sagen: „Deine Drei“ sind für dich da – Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer.

Alle Umfragen zeigen es. Die Menschen schätzen die Betriebsrät:innen, die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer – wenn sie wissen, was die drei eigentlich tun. Denn noch immer gibt es viele Beschäftigte, denen das nicht klar ist. Wer glaubt, auf sich allein gestellt zu sein, fühlt sich oft zu schwach, um gegen Ungerechtigkeiten aufzubegehren. Höchste Zeit also, mit niederschweligen Informationen den Beschäftigten zu sagen: Du bist stärker als du denkst!

Heißes Eisen Geld

Beim Jobeinstieg, aber auch im Arbeitsleben drängt sich eine Frage auf: Wie viel Geld bekomme ich für meine Arbeit? Wer nicht weiß, dass es einen Kollektivvertrag gibt, den die Gewerkschaft verhandelt, kann nicht auf seine Rechte pochen. Unter dem Motto „Du hast mehr verdient“ werden die Beschäftigten im Rahmen der Infooffensive deshalb auf das Thema angesprochen und darüber informiert, wie sie Betriebsrat, Gewerkschaft und AK nutzen können.

Nermin Burzic, langjähriger Betriebsratsvorsitzender bei Collini Wien, einem Unternehmen aus der metalltechnischen Industrie, sorgt für faire Löhne im Betrieb. „Manchmal gibt es Fehler im Lohnbüro, zum Beispiel, dass eine Zulage nicht ausbezahlt wurde. Dann kümmere ich mich darum.“ Erfolgreich hat der Oberflächentechniker zudem eine Corona-

Prämie für die Beschäftigten ausgehandelt, denn im Unternehmen waren während der Pandemie die Auftragsbücher voll.

Mehr bekommen

Anderer Schauplatz, selbes Thema: Schon während ihres Studiums der Medientechnik heuerte Sabine Fleckinger als Web Consultant beim ÖBB-Business Competence Center an – einem Unternehmen des ÖBB-Konzerns mit rund 1.600 Beschäftigten. Seit 2015 ist sie im Betriebsrat. Aktiv ist Sabine auch in der Gewerkschaft vida und in der AK: Sie ist Kammerrätin und damit Abgeordnete im AK-Parlament. „Gemeinsam mit der Gewerkschaft haben wir als Betriebsrat für mehr als hundert Mitarbeiter:innen, die falsch eingestuft waren, eine höhere Einstufung erreicht“, erzählt Sabine. Teils einigte man sich auf dem Verhandlungsweg, teils führte der Betriebsrat die Auseinandersetzung vor Gericht.

Nicht länger im Hamsterrad

Wie viel Zeit habe ich für mich, wie planbar ist die Freizeit? Auch das ist wesent-



„Wir haben für mehr als hundert Mitarbeiter:innen eine höhere Einstufung erreicht.“

Sabine Fleckinger,
Betriebsrätin

lich für die Lebensqualität. Deshalb werden auch das Thema Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Kind und Job im Rahmen der Infooffensive angesprochen. Manche Vorgesetzte denken, ihre Beschäftigten müssten ständig für die Firma erreichbar sein. Das stimmt natürlich nicht. Eltern können zudem auf eine Reihe von Rechten pochen, um Kind und Job besser zu vereinbaren. Und auch Services, die den Beschäftigten weiterhelfen, wie der digitale Elternkalender der AK, werden im Rahmen der Infooffensive bekannt gemacht.

Wissenslücke schließen

„In der Schule lernt man leider kaum etwas über AK, ÖGB und Betriebsrat“, sagt Natascha Ficulovic. Sie engagiert sich als Jugendvertrauensrätin bei Opel Wien und ist Jugendvorsitzende der PRO-GE Wien. Natascha ist es ein Anliegen, dass Lehrlinge Bescheid wissen, welche Rechte sie haben. Dürfen Lehrlinge Überstunden machen? Müssen sie alles erledigen oder dürfen sie Hilfsdienste, die nicht zum Berufsbild gehören, verweigern? Natascha schaut darauf, dass die Lehrlinge ihre Rechte kennen. Sie vermittelt ihnen

Fotos: Peter Rigaud

GUT ZU WISSEN

So kommst du zu den Unterlagen der Informationsoffensive „Deine Drei“!

1

Auf der Website www.deineDrei.at finden Beschäftigte konkrete Informationen, wie sie Betriebsrat, ÖGB und AK nutzen können.

2

Zusätzlich gibt es eine Broschüre für Betriebsrät:innen und Folder zum Verteilen im Betrieb und im öffentlichen Raum. Alle Infomaterialien zum Herunterladen oder Bestellen gibt es unter www.deineDrei.at/aktivwerden.

3

Ein Plakat, mit dem du im Betrieb auf die Infooffensive hinweisen kannst, liegt dieser Ausgabe des AKtuell bei.

Weiteres Infomaterial auch für Personalvertretungen folgt im Juni.



auch, was Solidarität bedeutet. „Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es nur dank Kollektivvertrag. Einen starken Kollektivvertrag gibt es nur mit vielen Mitgliedern. Deshalb ist es wichtig, bei der Gewerkschaft zu sein.“ Da junge Menschen und Beschäftigte, die noch nicht so lange hier leben, oft nicht wissen, was sie an den Dreien haben, ist es ganz besonders wichtig, diese beiden Zielgruppen zu informieren.

Vom Flüchtling zum Betriebsrat

Einer, der erlebt hat, wie es ist, in einem fremden Land neu anzufangen, ist Nermin. 1992 floh er vor dem Krieg in Bosnien. Schon in der Schule war er Klassensprecher. Als Schiedsrichter lebt Nermin auch an Wochenenden auf dem grünen Rasen seinen Gerechtigkeitsinn aus. „Betriebsrat bin ich geworden, weil mich einige Kolleg:innen ermuntert haben, zu kandidieren“, erzählt er. Der Vergleich mit anderen Ländern macht ihn sicher: „Österreich hat einen starken Sozialstaat. Das ist das Ergebnis davon, dass wir drei starke Vertretungen für die Beschäftigten haben.“ Nermin schaut darauf, dass im Betrieb auch Menschen anderer Herkunft erfahren, wie das Zusammenspiel der Drei funktioniert.

Ansprechen wirkt

Viele Beschäftigte stehen der Gewerkschaft positiv gegenüber. Doch manche werden nie gefragt, ob sie Mitglied werden möchten. Das wollen wir ändern. Auf sämtlichen Infomaterialien ist die Ermutigung „Nutze deine Kräfte“ mit einer klaren Aufforderung verknüpft: Mach stark, was dich stark macht. Tritt bei!

Betriebsrätin Sabine Fleckinger macht bei der Infooffensive mit.



„Österreich hat einen starken Sozialstaat. Das ist kein Zufall.“

Nermin Burzic,
Betriebsrat

KOMMENTAR

Viel Unwissen, viel Potenzial

Von **Stefan Friesenbichler**

In kaum einem anderen Land gibt es so ein breites Spektrum der Arbeitnehmer:innenvertretung. Dennoch wissen viele nicht, welche Möglichkeiten sich dadurch bieten oder wie man sie nutzen kann. Meist kommen Beschäftigte erstmals in Kontakt mit einer der drei Säulen – AK, ÖGB und Betriebsrat/Personalvertretung –, wenn ein Problem im Arbeitsalltag bereits eskaliert ist.

Ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung stellen in diesen Fällen die ersten Berührungspunkte dar und nehmen damit eine Sonderstellung ein: Durch den direkten Kontakt zu den Beschäftigten sind sie die perfekten Wissensmultiplikatoren. Vor allem bei jungen Mitarbeiter:innen können sie früh aufzeigen, dass man nicht allein in der Arbeitswelt dasteht.

Wissen stärkt

Deshalb sind Neugründungen und der Wissensaustausch zwischen bestehenden Gremien, AK und ÖGB so wichtig für die gemeinsame Arbeitnehmer:innenvertretung. Denn nur die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten kann auf diesen direkten Kontakt mit einem Betriebsrat oder einer Personalvertretung zurückgreifen. Mit einem breiteren Wissen und dem damit einhergehenden größeren Selbstvertrauen in strittigen Fragen könnten präventiv viele Probleme vermieden werden und die gewonnene Energie könnte für die Gestaltung der Zukunft genützt werden.

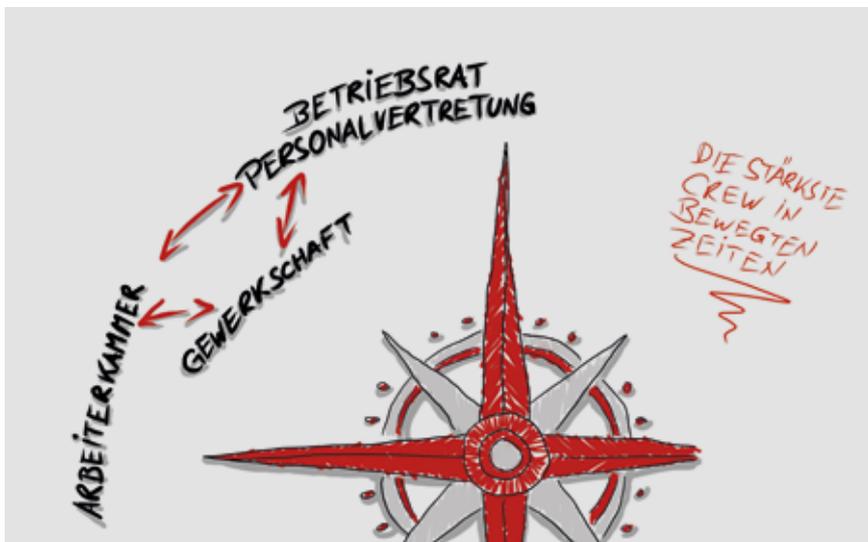
Zur Person Stefan Friesenbichler ist wissenschaftlicher Projektleiter bei IFES.



Foto: Wilke

Die stärkste Crew in bewegten Zeiten

- Es gibt Mittel und Wege, die Interessen von Arbeiter:innen und Angestellten wirkungsvoll durchzusetzen. Das neue Seminarangebot des VÖGB bietet dir einen Überblick zur Zusammenarbeit von Betriebsrat/Personalvertretung, Gewerkschaft und Arbeiterkammer. **Text: Oliver Pillar**



Die Corona-Pandemie hat massive Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt. 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.

Erst die enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeiterkammer ermöglicht es dir, angemessen zu

reagieren und Interessen im Betrieb wirksam durchzusetzen.

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“?

Betriebsrät:innen setzen gemeinsam mit ÖGB und AK Interessen im Betrieb durch.



Seminartipp

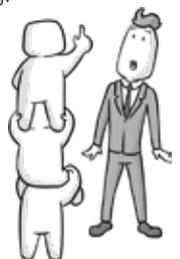
Drei für alle Fälle

Die Teilnahme am Seminar „Drei für alle Fälle“ ist dein künftiges 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:

➔ www.voegb.at



Webtipp

„Deine Drei“ für dich

Worin unterstützen Betriebsrat/Personalvertretung, Gewerkschaft und Arbeiterkammer dich genau? Einen Überblick dazu findest du auf unserer neuen Homepage. Teile das mit deinen Kolleg:innen im Betrieb!

➔ www.deineDrei.at

KOMMUNIKATION WÄHREND DER PANDEMIE

Die Corona-Pandemie hat den Kontakt mit Beschäftigten häufig erschwert. Betriebsrät:innen aus Wien berichten uns über Herausforderungen und Lösungen in der Kommunikation.

Von Oliver Piller



„Bei uns sind die Beschäftigten in der Regel in der ganzen Region verteilt. Der Kontakt funktionierte daher auch schon vor Corona sehr stark per Telefon. Während der Pandemie haben wir vermehrt Informationen mittels Chatgruppen verbreitet.“

Andreas Bramböck
ÖBB Postbus AG

Foto: Privat



„Der Austausch mit unseren Kolleg:innen während der ersten Monate der Pandemie fand hauptsächlich per E-Mail statt. Unsere eigene Website hielten wir mit Informationen von jobundcorona.at aktuell. Die Belegschaft nahm das gut auf.“

Vivian Fletzer
Kuratorium für Psychosoziale Dienste in Wien

Foto: GPA



„Während der Lockdown-Phasen war der Kontakt mit den Beschäftigten aus dem Filialbereich stark eingeschränkt. Erst seit den Lockerungen können wir wieder mehr vor Ort sein. Mit anderen Kolleg:innen waren wir per E-Mail-Infoaussendung in Kontakt.“

Martin Müllauer
Morawa Buch und Medien GmbH

Foto: Privat



„Mit Online-Live-Events konnten wir unsere Kolleg:innen per Videokonferenz auch während der Lockdown-Phasen über aktuelle Entwicklungen im Betrieb informieren. Die hohe Beteiligung war für uns ein voller Erfolg.“

Karin Scheiblehner
Rail Cargo Austria

Foto: Oliver Piller



„Unsere Mitarbeiter:innen sind zum überwiegenden Teil im Homeoffice. Da fehlt natürlich der persönliche Austausch. Unsere Angebote, angefangen vom Newsletter bis hin zur betriebsinternen App, werden jedoch gerne angenommen.“

Martin Kacirek
Pensionsversicherungsanstalt

Foto: Oliver Piller



Homeoffice – Risiko und Chance

- Homeoffice ist beliebt. Doch nicht immer bekommen die Beschäftigten damit die Selbstbestimmtheit, die sie sich erwarten.

Text: Manfred Krenn

MeinBR-App

Die MeinBR-App ermöglicht es, die Kolleg:innen ortsunabhängig, schnell und sicher zu informieren und mit ihnen zu kommunizieren. Details zu der BR-App – einem Projekt des ÖGB, gefördert vom AK-Digifonds und umgesetzt durch den ÖGB-Verlag – findest du unter

<https://meinbr.online>



Homeoffice hat durch die Pandemie einen unerwarteten Schub erfahren – es handelte sich um den größten Feldversuch zur Einführung von mobiler Arbeit. Wir werden nicht zum Status quo vor der Pandemie zurückkehren können. Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben. Die entscheidende Frage lautet: In welchem Ausmaß und unter welchen Bedingungen? Dazu tauschten sich in einer Weblounge des Instituts für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM) von AK und ÖGB Betriebsrät:innen mit einer Forscherin und einem Gewerkschafter aus. AKtuell bringt einen Einblick in die Diskussion.

Selbstbestimmung versus Entgrenzung von Arbeit

Homeoffice ist das Feld, auf dem aktuell ein grundsätzlicherer Konflikt ausgetragen wird: jener um die Entgrenzung von Arbeit und ihre Einhegung. Die Wissenschaftlerin Angelika Kümmerling von der Uni Duisburg-Essen dazu: „Die Menschen wünschen sich selbstbestimmte Arbeitszeiten. Was sie bekommen, sind aber flexiblere Arbeitszeiten.“



„Durch Homeoffice werden viele Kolleg:innen unsichtbar. Das dürfen wir nicht zulassen, jede:r muss seinen Platz haben.“

Barbara Pichler, Betriebsratsvorsitzende Erste Group

Durch Homeoffice entwickeln sich die Arbeits- und Lebensrealitäten der Beschäftigten weiter auseinander – etwa zwischen Verwaltungsangestellten und Beschäftigten in „systemrelevanten“ Bereichen oder auch zwischen Angestellten und Produktionsmitarbeiter:innen im Betrieb. Ein persönlicher Austausch sei jedoch für das Gelingen der Kommunikation nötig. „Die Führungsriege im Homeoffice, die Schichtarbeiter:innen im Betrieb vor Ort – das führt natürlich zu Spannungen. Deshalb sollten auch die Angestellten regelmäßig zu bekannten Zeiten vor Ort sein, damit ein persönlicher Austausch mit den Schichtarbeiter:innen möglich ist“, so das Resümee von Gewerkschafter Reinhold Binder von der PRO-GE.

Mitbestimmung – was geht online?

Wie kann Mitbestimmung unter den Bedingungen von Homeoffice und verstreuten bzw. fragmentierten Belegschaften bewerkstelligt und Solidarität hergestellt werden? Digitale Kanäle seien ein Gewinn, wenn es darum gehe, zum Beispiel Onlinemeetings auch mit Arbeiter:innen auf Montage abzuhalten. Neue Kanäle, etwa eine Betriebsrats-App, ermöglichen es, die Beschäftigten zu informieren. Sie können aber den direkten Kontakt nicht ersetzen, sondern nur ergänzen, meinte Binder.

Er habe bei einer virtuellen Betriebsversammlung mehr Beschäftigte erreicht als zuvor, nannte ein Betriebsrat einen positiven Aspekt der Digitalisierung.

Betriebsratsvorsitzende Barbara Pichler von der Erste Group machte darauf aufmerksam, wie wichtig es in bestimmten Situationen ist, die Gestik und die Stimmungen im direkten Austausch mitzubekommen. „Was nicht geht, ist etwas tough zu verhandeln, wenn alle nur online dabei sind.“ Auch der soziale Kontakt zu den Beschäftigten drohe durch lang andauerndes Homeoffice verloren zu gehen. „Durch Homeoffice werden viele Kolleg:innen unsichtbar. Das dürfen wir nicht zulassen, jede:r muss seinen Platz haben.“

Betriebsrat wichtiger denn je

Der große „Feldversuch Homeoffice“ wird zwar nach der Pandemie zurückgefahren werden, aber deutliche Spuren in den Unternehmen hinterlassen, lautete ein Resümee. Mehrere Betriebsrät:innen berichteten über Einsparungen von Büroräumen und forciertes Desksharing. Einige Unternehmen setzen Homeoffice nun zudem als Belohnungs- und Disziplinierungsinstrument ein – manchen Beschäftigten werde es erlaubt, anderen nicht. Umso wichtiger ist es, dass Betriebsrät:innen auf faire Regelungen pochen. Die Schlussfolgerung aus der Weblounge: Homeoffice ist kein Selbstläufer, es braucht eine aktive Gestaltung.

Neue Broschüre

Psychische Gesundheit im Homeoffice



Im Auftrag der AK Wien haben die Universitäten Innsbruck und Graz eine Expertise zu den psychischen Belastungen im Homeoffice erstellt. Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen wurden

spezifische psychische Gefahren identifiziert, die bei Homeoffice auftreten können und auch bei der Evaluierung psychischer Belastungen laut Arbeitnehmerschutzgesetz zu berücksichtigen sind. Die neue Broschüre hierzu bietet arbeits- und organisationspsychologische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen im Homeoffice.



➔ www.tinyurl.com/PsychGesHomeoffice

URLAUBSANSPRUCH: NEUES EUGH-URTEIL

- Auch wenn Arbeitnehmer:innen bei ihrem Austritt Fristen nicht einhalten, müssen sie eine Urlaubersatzleistung bekommen.

Text: Matthias Falter

Urlaubstage, die nicht verbraucht werden können, müssen ausbezahlt werden. So legt es das österreichische Urlaubsgesetz fest. Dies galt allerdings nicht im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts: Wenn Arbeitnehmer:innen das Arbeitsverhältnis ohne Beachtung der Fristen beendeten, wurde ihnen etwaiger ausstehender Urlaub vom Arbeitgeber bisher nicht abgegolten. Denn das Urlaubsgesetz sah in diesem Fall keinen Anspruch auf eine Urlaubersatzleistung vor. In einem Urteil im November 2021 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) diese Regelung deutlich als offensichtlich rechtswidrig erkannt und außer Kraft gesetzt. „Das EU-Recht hat in diesem Fall eine



„Auch bei unberechtigtem Austritt muss noch ausstehender Urlaub ausbezahlt werden.“

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



AK-Ratgeber Urlaubsrecht

Ausmaß, Verbrauch, Verjährung,
Ersatz für offene Tage

➔ www.tinyurl.com/urlaubsrecht

Verbesserung für die Beschäftigten gebracht“, wie AK-Experte Wolfgang Kozak betont.

Klage der AK

Im Jänner 2019 hatte die AK Oberösterreich für einen Arbeitnehmer eine Klage auf Auszahlung der ausstehenden Urlaubersatzleistung bei einem unberechtigten Austritt eingebracht. Der Fall landete schließlich beim Europäischen Gerichtshof, der in seinem Urteil die Position der Arbeiterkammer stützte. Denn laut EU-Arbeitszeitrichtlinie und Grundrechtecharta der Europäischen Union muss offener Urlaub immer ausbezahlt werden. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmer:innen ohne



Foto: olezso – stock.adobe.com

Einhaltung der Kündigungsfristen aufgelöst wird. Die Urlaubersatzleistung darf nicht von der Beendigungsart des Arbeitsvertrags abhängig gemacht werden.

Urteil rechtskräftig

„Das Urteil ist schon rechtskräftig“, so Wolfgang Kozak von der AK Wien. „Auch wenn das Urlaubsgesetz noch nicht entsprechend geändert wurde, müssen die österreichischen Gerichte das aktuelle Urteil schon in ihrer Rechtsprechung umsetzen.“ Denn alle Mitgliedstaaten sind verpflichtet, EU-Recht umzusetzen. Wichtig ist in diesem Fall, dass das Unionsrecht das Grundrecht auf vier Wochen Urlaub festschreibt, und nicht wie in Österreich fünf Wochen. Offene Urlaubstage werden daher bei einem unberechtigten Austritt aliquot ausbezahlt.

Rückwirkender Anspruch

Das Urteil betrifft auch Arbeitnehmer:innen, die innerhalb der letzten drei Jahre ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ausgetreten sind. Sie haben jetzt die Möglichkeit, ausstehende Urlaubersatzleistungen nach einem unberechtigten Austritt innerhalb einer

dreijährigen Verjährungsfrist bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber geltend zu machen. Allerdings sind hier zwei Aspekte zu beachten. Erstens müssen mögliche kürzere einzel- und kollektivvertragliche Verfallsfristen beachtet werden. Zweitens sollten mögliche Nachforderungen zeitnah erfolgen, da bei zu knappen Fristen die Rechtsdurchsetzung schwieriger werden kann.

GUT ZU WISSEN

Gerade in Krisenzeiten wichtig

Angesichts von Pandemie und Reisebeschränkungen wollen viele Arbeitnehmer:innen den Urlaub für später aufsparen. Aber auch wenn man nicht wegfahren kann, sind Erholungsphasen wichtig, gerade in belastenden Krisenzeiten.

Die Erholung gelingt am besten, wenn Mails nicht gelesen werden und auch das Diensthandy abgeschaltet wird. Denn die Arbeitnehmer:innen haben ein Recht auf Unerreichbarkeit. Dieses Recht auf Erholung wurde von Gewerkschaften hart erkämpft.



Lies mehr zu dem Urteil im DRdA-Infas:
www.tinyurl.com/Urlaubersatzleistung

Elternteilzeit für viele möglich

- Ein Gespräch mit AK-Arbeitsrechtsexpertin Nicole Reiter über das Recht auf Elternteilzeit und die Chancen der partnerschaftlichen Aufteilung.

Interview: Stefan Mayer

Aktuell: Auf welcher rechtlichen Grundlage basiert die Elternteilzeit in Österreich und was muss ich erfüllen, um Anspruch zu haben?

Nicole Reiter: Der Anspruch auf Elternteilzeit ist in § 15 h des Mutterschutzgesetzes bzw. in § 8 des Väterkarenzgesetzes geregelt. Als Mutter oder Vater habe ich bis zum siebten Geburtstag oder späteren Schuleintritt des Kindes ein Recht darauf. Jedoch müssen in meinem Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sein und mein Arbeitsverhältnis muss ohne Unterbrechung seit drei Jahren andauern – Zeiten des Mutterschutzes und der Karenz zählen zur Beschäftigungsdauer. Außerdem muss ich mit dem Kind im selben Haushalt leben oder die Obsorge haben und der andere Elternteil darf nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz sein.

In welchem Ausmaß kann und muss die Arbeitszeit reduziert werden? Wann muss ich den Arbeitgeber informieren?

Nicole Reiter: Die Arbeitszeit kann innerhalb einer gewissen Bandbreite reduziert werden, jedoch mindestens um 20 Prozent. Gleichzeitig muss ich mindestens zwölf Stunden pro Woche arbeiten. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit also zwischen zwölf und 32 Stunden pro Woche liegen.

Ich muss den Arbeitgeber rechtzeitig informieren, dass ich Elternteilzeit in Anspruch nehmen will. Als Mutter ist das



Lies mehr zu dem Urteil im DRdA-Infas:
www.tinyurl.com/DRdA-Elternteilzeit

„Elternteilzeit für beide Elternteile“ ist ein Modell der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Lebensphase mit kleinen Kindern.

Nicole Reiter, Juristin in der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien





Nicole Reiter: „Betriebsrät:innen können Bewusstsein schaffen, dass Elternteilzeit auch von Vätern genutzt wird.“

innerhalb des Beschäftigungsverbotes bekannt zu geben und als Vater bis spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes, wenn man gleich nach der Schutzfrist die Elternteilzeit nutzen möchte. Ansonsten muss die Meldung der Elternteilzeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt erfolgen.

Wer nutzt die Elternteilzeit derzeit und welche Möglichkeiten bietet sie?

Nicole Reiter: Die Elternteilzeit wird vor allem von Müttern genutzt. Väter sollten besser über ihren Anspruch auf Elternteilzeit und die Gestaltungsmöglichkeiten dabei informiert werden und das Instrument sollte gezielt bei dieser Gruppe beworben werden. Beide Elternteile können gleichzeitig Elternteilzeit vereinbaren. „Elternteilzeit für beide Elternteile“ kann ein Modell der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in der Lebensphase mit kleinen Kindern sein.

Was können hier Betriebsrät:innen tun?

Nicole Reiter: Betriebsrät:innen können an einem Bewusstseinswandel innerhalb von Betrieben arbeiten. Es ist wichtig, dass die Eltern über die Möglichkeit der Elternteilzeit informiert werden. Außerdem müssen Betriebsrät:innen bei den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Elternteilzeit unterstützend dabei sein, sofern das die Arbeitnehmer:innen wünschen.

Wie lange habe ich Kündigungsschutz nach der Rückkehr aus der Elternteilzeit?

Nicole Reiter: Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Elternteilzeit, spätestens aber vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Zwi-

schen dem vierten und siebten Lebensjahr besteht ein Motivkündigungsschutz. Das bedeutet, wenn Eltern wegen der in Anspruch genommenen Elternteilzeit gekündigt wurden, können sie dagegen klagen.

Es gibt ein aktuelles OGH-Urteil zur Elternteilzeit. Was war hier der Streitpunkt?

Nicole Reiter: Der Antrag der Klägerin auf Elternteilzeit war vom Arbeitgeber mit der Begründung abgelehnt worden, dass im Betrieb nicht mehr als 20 Arbeitnehmer:innen regelmäßig beschäftigt wären und daher kein Anspruch bestünde. Der beklagte Arbeitgeber hatte zu diesem Zeitpunkt 14 Stammitarbeiter:innen und 115 fallweise Beschäftigte. Für den Gesetzgeber ist jedoch die „Zahl der verfügbaren Köpfe“ relevant. Somit sind auch fallweise beschäftigte Personen für die Mitarbeiter:innenzahl zu berücksichtigen, wenn sie regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. Der Anspruch der Klägerin auf die begehrte Teilzeitbeschäftigung bestand daher zu Recht.



AK Broschüre Elternteilzeit

Ihr Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

➤ www.tinyurl.com/ElternTZ



Foto: olga – stock.adobe.com

Der Pass entscheidet

- Arbeitnehmer:innen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft erfahren häufig Diskriminierung, wie eine aktuelle AK-Studie zeigt. Betriebsrät:innen können helfen.

Text: Johanna Bürger

Zwei von zehn Arbeitnehmer:innen in Österreich haben keine österreichische Staatsbürgerschaft. In Wien sind es sogar drei von zehn. Die meisten davon kommen aus Deutschland, Ungarn, Rumänien, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien bzw. einem seiner Nachfolgestaaten. Besonders viele von ihnen sind in systemrelevanten Berufen tätig.

Strukturelle Benachteiligung

Eine aktuelle SORA-Studie untersuchte im Auftrag der AK Erwerbssituation, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung von Kolleg:innen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen. Sie zeigt auf, dass sich die Benachteiligung durch verschiedene Bereiche zieht: angefangen bei einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko über weniger Aufstiegschancen bis hin zu einem doppelt so hohen Risiko für Altersarmut. Bei nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft wird doppelt so häufig gegen Arbeitsrecht verstoßen. Menschen, die neu nach Österreich kommen, sind häufig unter ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt. Eine entscheidende Rolle spielt auch ein eventuell unsicherer Aufenthaltsstatus, wie AK-Expertin Ingrid Moritz erklärt,

da dieser die Abhängigkeit vom Arbeitgeber vergrößert. Die meisten Kolleg:innen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft befinden sich im niedrigen und im höchsten Bildungsniveau. „Die Pole sind stark ausgeprägt“, so Ingrid Moritz. Laut SORA-Studie sind zwischen 15 und 35 Prozent aller Unterschiede nicht durch die unterschiedliche Alters- und Qualifikationsstruktur zu erklären, sondern mit struktureller Diskriminierung. Diese hat viele Gesichter und endet nicht nach dem Vorstellungsgespräch.



„Betriebsrät:innen haben die Möglichkeit, über Rechte zu informieren und Diskriminierung sichtbar zu machen.“

Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien

Foto: Lisi Specht

Was können Betriebsrät:innen tun?

„Betriebsrät:innen haben die Möglichkeit, über Rechte zu informieren und Diskriminierung sichtbar zu machen“, erklärt AK-Expertin Moritz. Wichtig sei außerdem, dass sich die Vielfalt in der Belegschaft auch im Betriebsrat widerspiegle. AK-Experte Franjo Markovic ergänzt: „Es geht in erster Linie um Vertrauen.“ Deshalb müsse Diskriminierung mehr zum Thema gemacht werden. Ein möglicher erster Schritt könnten Schulungen des Vereins ZARA zu Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit sein, um die Sensibilität im Betrieb zu erhöhen.

Tiefere Veränderung kann durch Gleichstellungsbeauftragte gelingen, so Markovic. Insgesamt gehe es auch um die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung: „Wenn wir eine schlagkräftige Bewegung sein wollen, dann müssen wir unsere Kolleg:innen verstärkt ins Boot holen.“ Das Problem an der Sache? „Die Zielgruppe hat keine Lobby“, erklärt Ingrid Moritz, denn ohne Staatsbürgerschaft kein Wahlrecht.

Systemrelevante Branchen



PDF-Download der Studie

„Kolleginnen und Kollegen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen am Arbeitsmarkt“

➔ www.tinyurl.com/Pass-entscheidet

Leichter Zugang zur Staatsbürgerschaft

Der Weg zur österreichischen Staatsbürgerschaft ist mit zehn Jahren nicht nur ein besonders langer, sondern man muss ihn sich auch erst einmal leisten können. Neben den Verfahrenskosten unterliegt die österreichische Staatsbürgerschaft nämlich auch gewissen Einkommensgrenzen. Schätzungen zufolge könnte sich ein Drittel der Österreicher:innen die eigene Staatsbürgerschaft nicht leisten, so Franjo Markovic. Daher gebe es sogar Personen mit Migrationshintergrund in der dritten Generation, die keine Staatsbürgerschaft bekommen. Deshalb fordert die AK einen gerechteren Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft.

Diskriminierungserfahrungen im Unternehmen (Angaben in %)

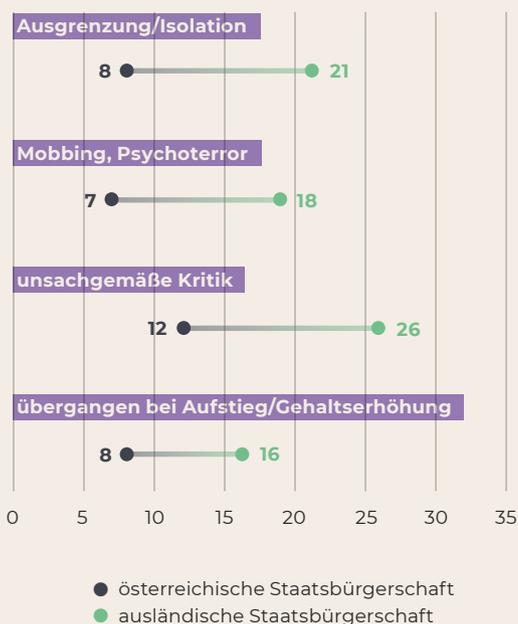


Foto: AK Wien



„Wenn wir eine schlagkräftige Bewegung sein wollen, dann müssen wir unsere Kolleg:innen verstärkt ins Boot holen.“

Franjo Markovic, Jurist in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien

Kräftiger Schub für mehr Fairness in Betrieben

■ Verantwortliche ziehen eine positive Bilanz nach dem Ende der ÖGB-Betriebsratskampagne „Sei auch du die starke Stimme!“.

Text: Peter Leinfellner

Die Betriebsratsfamilie ist in den vergangenen zwölf Monaten um viele Mitglieder gewachsen. Ein Grund dafür: die österreichweite BR-Kampagne des ÖGB. Die Kampagne mit dem Motto „Dir reicht’s auch? Dann werde aktiv und gründe einen Betriebsrat!“ ist vor Kurzem offiziell zu Ende gegangen. „Wir freuen uns sehr über unseren gemeinsamen großen Erfolg“, so Jakob Luger und Richard Ondraschek vom Kampagnen-Organisationsteam. Stolz erzählen sie, dass es in den vergangenen zwölf Monaten gelungen ist, „über 200 neue Betriebsratskörperschaften in Unternehmen im ganzen Land zu gründen“. Damit konnten ÖGB und Gewerkschaften gemeinsam rund doppelt so viele Körperschaften organisieren als im Jahr davor.

Betriebsräte machen die Arbeitswelt fairer

„Wir sind beeindruckt, wie viele Menschen sich für ihre Kolleg:innen einsetzen wollen. Gemeinsam machen wir die Arbeitswelt ein Stück weit fairer“, sind Luger und Ondraschek überzeugt. Der Start der Kampagne vor genau einem Jahr war alles andere als leicht, erinnern sich die beiden: „Corona hat uns einen dicken Strich durch die Rechnung gemacht. Wir wollten eigentlich schon 2020 durchstarten, aber dann wurde alles auf den Kopf gestellt.“ Aufgeben war freilich nie ein Thema – im Frühjahr 2021



Betriebsrätin Elvira Eisner

Elvira Eisner von der Landena KG und viele Betriebsrät:innen im ganzen Land haben die Kampagne tatkräftig unterstützt. Danke dafür!

ist die ÖGB-Betriebsratskampagne schließlich ins Rollen gekommen.

Voller Einsatz

Danach folgten unzählige Betriebsoffensiven, persönliche Gespräche, Straßenaktionen, Aktivitäten in sozialen Medien und vieles mehr. Die Saat ist aufgegangen und Hunderte neue Betriebsrät:innen setzen sich tagtäglich für noch mehr Fairness in ihren Unternehmen ein. Der Bogen reicht vom Thema Arbeitszeiten bis hin zu coronabedingten Schutzmaßnahmen. Betriebsratsarbeit ist gerade in der Krise besonders wichtig. „Betriebsrät:innen geben jenen Menschen Sicherheit, die sonst vielleicht untergehen würden“, sind Luger und Ondraschek überzeugt.

Auch wenn die ÖGB-Betriebsratskampagne vorbei ist, stellt das Organisationsduo klar: „Wer einen Betriebsrat gründen will, kann selbstverständlich auch weiterhin mit der vollen Unterstützung des ÖGB rechnen. Wir helfen bei jedem Schritt!“



Mehr Infos:
www.mir-reichs.at

DREI FRAGEN ZU „DEINE DREI“

Welchen Nutzen bringt die AK?

Wenn man sich auf Verhandlungen gut vorbereitet, läuft es besser. Genau deshalb gibt es in der AK Expert:innen, die laufend die wirtschaftliche Lage analysieren. Das nützt den Gewerkschaften bei den Kollektivvertragsverhandlungen und Betriebsrät:innen bei Wirtschaftsgesprächen. Paragraphen sind fad? Mag sein, aber sie entfalten große Wirkung. Die AK schaut darauf, dass auf dem Gesetzesweg die Rechte der Beschäftigten gestärkt werden. Weil fast alle Arbeitnehmer:innen Mitglied sind, kann die AK ein breites Beratungsangebot finanzieren. Das kommt allen Beschäftigten zugute, gerade auch jenen, die sich keinen Anwalt bzw. keine Anwältin leisten könnten.

Dein schlagkräftigstes Argument pro Betriebsrat?

Eine:r allein sitzt gegenüber dem Chef bzw. der Chefin auf dem kürzeren Ast. Beim Betriebsrat als demokratisch gewählte Vertretung der Beschäftigten ist das anders. Der Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen aushandeln, die für alle gelten. Das bringt Fairness und schiebt der willkürlichen Behandlung Einzelner einen Riegel vor. Die Fakten zeigen zudem: Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsrat verdienen mehr als jene ohne.

Weshalb bist du beim ÖGB?

Der ÖGB setzt sich für alle Beschäftigten ein: für gute Arbeitsbedingungen und gerechte Einkommen. Ein gutes Leben für alle! Das ist ein Ziel, für das es sich zu kämpfen lohnt. Genau deshalb verstehen sich der ÖGB und seine Gewerkschaften als Kampforganisation. Ja, die Gewerkschaften verhandeln die Kollektivverträge und damit Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie die jährliche Lohn- und Gehaltserhöhung für die Arbeiter:innen und Angestellten mit den Arbeitgeber:innen am Verhandlungstisch. Aber wenn nichts weitergeht, dann organisieren wir Protestaktionen, Betriebsversammlungen und Streiks. Genau deshalb ist es so wichtig, Mitglied zu sein. Denn eines ist klar: Je mehr Menschen Mitglied sind, desto stärker ist die Gewerkschaft.



zur Person

Willi Mernyi ist Leitender Sekretär des ÖGB und Vorsitzender des Mauthausen Komitee Österreich. Seine beruflichen Stationen: Lehre zum Starkstrommonteur und Jugendvertrauensrat bei Elin, Hochschullehrgang „Kultur und Management“, Jugendsekretär im ÖGB, Leiter des ÖGB-Referats für Organisation, Koordination, Service und seit 2019 Leitender Sekretär im ÖGB.

Dürfen wir politisch sein?

- Viele Menschen wollen von Politik nichts wissen. Doch auch wenn wir Politik ignorieren: Die Auswirkungen betreffen uns täglich.

Text: Michael Bonvalot



Gewerkschaftliche Arbeit sollte immer Stellung beziehen. Nicht parteipolitisch, aber parteiisch für die Kolleg:innen.

Es geht einfach nicht mehr. Die Mutter bekommt zu wenig Pension, sie braucht Unterstützung. Dazu die Tochter, die es in der Pubertät nicht einfach hat. Dann ist da der rassistische Onkel, der bei jeder Familienfeier neue Verschwörungen auftischt. Und jetzt gehen noch die Heizungspreise nach oben. Veronika ist verzweifelt. Sie spricht mit ihrer Betriebsrätin über ihre Sorgen – die hatte erst kürzlich beim Urlaubsanspruch so gut unterstützt. Doch auch die Betriebsrätin ist ratlos. Was soll sie sagen?

Die Probleme, vor denen Veronika steht, sind gesamtgesellschaftliche Probleme: Armut, Mobbing, Rassismus. Und die Liste der brennenden Themen könnte fast endlos erweitert werden: Da wären etwa die Pflege, die Auswirkungen der Klimakrise oder die Wohnkosten, die sich viele kaum mehr leisten können – während wenige Superreiche immer

reicher werden. Auf betrieblicher Ebene gibt es für diese Probleme tatsächlich keine Antworten. Als gesamtgesellschaftliche Probleme können sie auch nur auf der politischen Ebene gelöst werden.

Mach dich stark!

Jeden Tag werden politische Entscheidungen getroffen, die enorme Auswirkungen auf unser Leben haben. Deshalb sprechen viele Kolleg:innen über diese Themen. Sie haben Fragen, sie suchen Antworten. Andere Kolleg:innen haben dagegen bereits aufgegeben: „Wir können eh nichts ändern“, ist eine typische Reaktion. Doch dann hätten diejenigen Kräfte gewonnen, die wollen, dass sich nichts ändert.

Betriebsrät:innen zögern oft, wenn politische Diskussionen beginnen. Manche fühlen sich argumentativ nicht sicher. Andere haben Angst, ins „Parteieck“ gestellt zu werden. Doch tatsächlich sollte gewerkschaftliche Arbeit immer Stellung beziehen. Nicht parteipolitisch, aber parteiisch für die Interessen der Kolleg:innen. Die eigenen Argumente durch politische Weiterbildung zu schärfen, kann enorm helfen. Damit Betriebsrät:innen Politik auf der richtigen Seite machen können: auf der Seite der arbeitenden Menschen.



VÖGB und AK bieten zahlreiche Seminare zur politischen Bildung an. Schau doch mal in unser aktuelles Programm!

➔ www.voegb.at/wien

Siehe auch den Seminartipp auf Seite 23.

Dranbleiben!

Ich will auch mitreden!

■ Egal ob der Chef umgänglich und freundlich oder herrisch und despotisch ist: Am Ende des Tages ist die Arbeitswelt keine Demokratie. Muss das so sein?

Text: Oliver Piller

Wir leben in einer demokratischen Gesellschaft. Wir können alle paar Jahre bei Wahlen für Parteien und Abgeordnete unsere Stimme abgeben, um den politischen Kurs mitzubestimmen. In der Arbeitswelt ist das anders. Die meisten Unternehmen sind hierarchisch organisiert. Die Unternehmensleitung an der Spitze gibt die Befehle aus, alle anderen haben zu folgen. Für demokratische Mitbestimmung bleibt bei dieser Geisteshaltung kaum Platz.

Dabei gibt es zumindest in Österreich eine gute gesetzliche Ausgangsbasis für mehr Demokratie in der Arbeitswelt. Wir haben das Recht, Betriebsräte und Personalvertretungen am Arbeitsplatz zu wählen – einige ihrer Mitglieder sitzen auch in Aufsichtsräten großer Unternehmen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Anliegen der Beschäftigten auch bei den Geschäftsführer:innen Gehör finden. Trotz aller gesetzlichen Grundlagen ist auch die momentane Form der Mitbestimmung im Betrieb heiß umkämpft. Betriebsräte scheinen einigen Geschäftsführungen ein

Dorn im Auge zu sein. Schon beim Versuch, einen Betriebsrat zu gründen, kann es zu Drohungen, Einschüchterungsversuchen und Mobbing kommen. Besonders standhafte Beschäftigte verlieren kurzerhand ihren Job – so passiert beim Versuch der Betriebsratsgründung bei der Handelskette Müller und der Drogerie Douglas in den Jahren 2017 und 2020.

Doch warum die große Furcht vor Demokratie am Arbeitsplatz? Zahlreiche Studien unterstreichen die positiven Effekte demokratischer Mitsprache im Betrieb. Mitarbeiter:innen arbeiten effizienter, sind seltener krank und gehen motivierter ans Werk. Mitbestimmung bei strategischen wirtschaftlichen Entscheidungen kann zu nachhaltigen Produktionsprozessen führen und kurzfristigen Unternehmensentscheidungen einen Riegel vorschieben. Um die Herausforderungen sozialer Ungleichheit und Klimakrise zu meistern, müssen wir Wege abseits vom Diktat des Profits erkunden. Lasst uns auch in der Arbeitswelt mehr Demokratie wagen!



Für den Durchblick

- Ein Ratgeber, der das zentrale Regelwerk für die Betriebsratsarbeit kompakt erklärt.

Das **Arbeitsverfassungsgesetz** regelt eine Vielzahl von Themen, die für die Mitbestimmung in der Arbeitswelt zentral sind – insbesondere auch, welche Mitwirkungsrechte der Betriebsrat hat. Doch wer weiß auf Anhieb, wo was geregelt ist? Der Ratgeber „Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort“ schafft hier Abhilfe.

Das Nachschlagewerk der AK-Expert:innen Thomas Kallab und Silvia Hruška-Frank erleichtert es, den Durchblick zu bewahren.

Kallab, Thomas/Hruška-Frank, Silvia:

Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort. 6. neu bearbeitete Auflage, ÖGB-Verlag 2021, 224 S., Buch und E-Book, 29,90 Euro, ISBN: 978-3-99046-530-1

JETZT
GEWINNEN!



Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an Aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Arbeitsverfassung“ und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 31. Mai 2022.

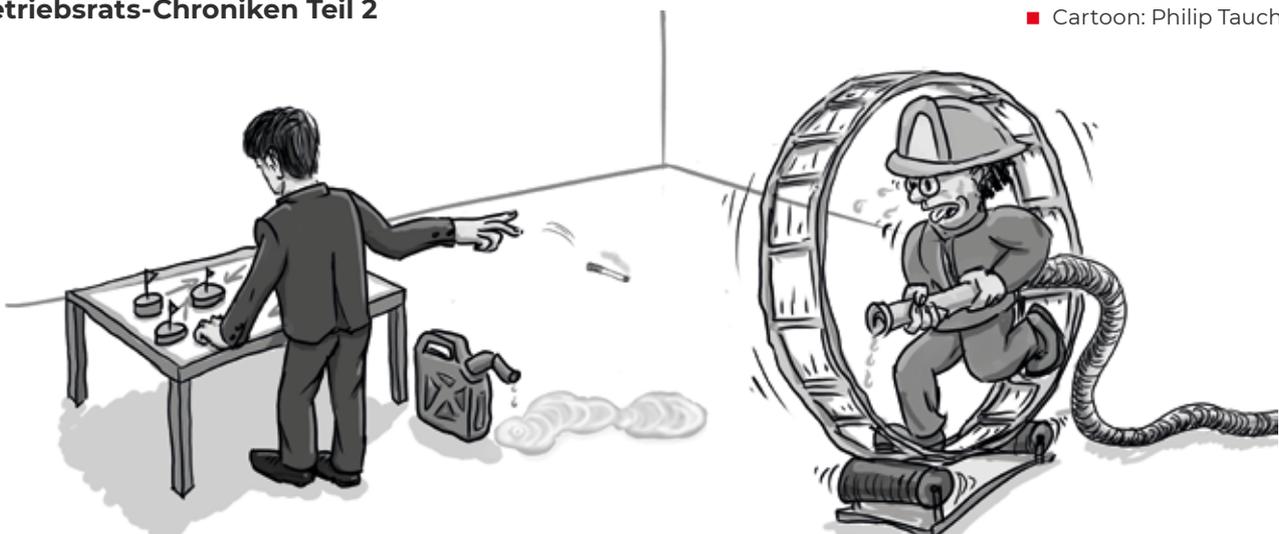
3 FRAGEN AN DIE AUTORIN

AK-Bereichsleiterin Silvia Hruška-Frank darüber, was am Arbeitsverfassungsgesetz so besonders ist.

- 1 Was macht die Arbeitsverfassung so besonders?** Die Arbeitsverfassung enthält die Spielregeln für die Mitbestimmung in der Arbeitswelt: vom Kollektivvertrag bis zur Betriebsratswahl, vom persönlichen Mandatsschutz der Betriebsratsmitglieder bis zur europäischen Ebene. Wie die Bundesverfassung ist auch die Arbeitsverfassung von wunderbarer Eleganz.
- 2 Wie bekomme ich als Neuling einen Überblick?** Dieses Gesetz ist sehr logisch aufgebaut. Grundkurse der Gewerkschaften sind unerlässlich – unser Einsteiger:innenwerk bietet aber einen guten Überblick. Wir haben uns im Buch an die Gesetzessystematik gehalten, denn sie ist so sinnvoll, dass man sie am besten gleich „mitlernt“.
- 3 Papier ist geduldig. Mein Chef ignoriert die Mitwirkungsrechte ...** Diese Frage müssen wir angehen. Die Behinderung zum Beispiel von Betriebsratswahlen muss handfeste strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. Die Mehrheit der Unternehmen weiß die Arbeit der Betriebsräte jedoch zu schätzen.

Betriebsrats-Chroniken Teil 2

■ Cartoon: Philip Taucher



„RENNEN, RETTEN, LÖSCHEN!“ KRISENFIREWEHR IM HAMSTERRAD?

Betrieb und Politik

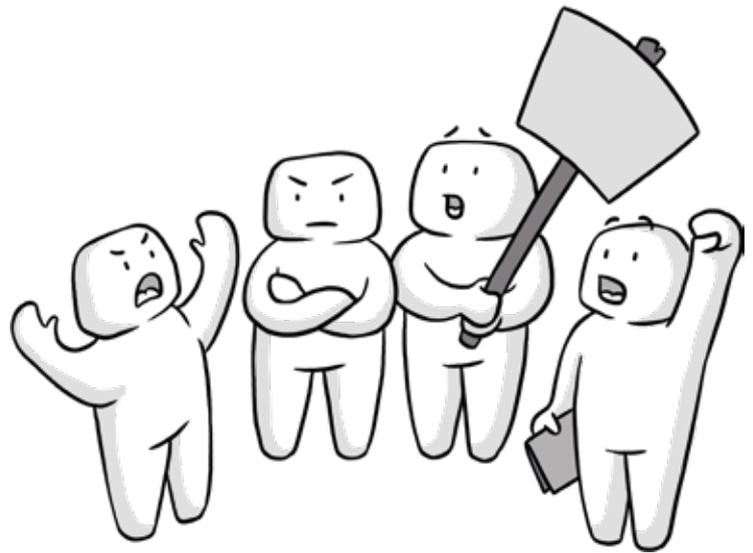
- Betriebsratsarbeit, eine politische Arbeit?! Besuche das neue Seminar.

Gesetzlich gesehen sind Betriebsrat und Personalvertretung Organe der Beschäftigten, mit der Aufgabe, ihre Interessen im Betrieb wahrzunehmen. Ist damit auch ein politischer Auftrag verbunden oder hat Politik im Betrieb nichts zu suchen? Ist Betriebsratsarbeit per se politische Arbeit? Was ist eigentlich Politik außer Parteipolitik? Und was heißt das alles für mich und meine Rolle gegenüber der Belegschaft? In diesem Seminar erkunden wir, wie wir im Betrieb und darüber hinaus politisch und gewerkschaftspolitisch aktiv sein können.

Die Ziele des Seminars

Die Teilnehmer:innen ...

- entwickeln ein vielfältiges Verständnis von (gewerkschafts-)politischer Arbeit als Betriebsratsmitglied,
- erkennen die politische Dimension ihrer Tätigkeit und nutzen dieses Wissen strategisch,



- lernen Instrumente kennen, wie sie ihre Belegschaft in wichtigen Themen einbeziehen können.
- Seminar aus dem Spezialmodul Recht und Wirtschaft.

Wann und wo:

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien
5. bis 7. Dezember 2022

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung unter www.tinyurl.com/BetriebUndPolitik

Historie

Ein Stück Freiheitschutz

- Die erste Massenmobilität der Geschichte: Das Fahrrad ermöglichte auch Arbeiter:innen, die Welt abseits ihrer gewohnten Umgebung kennenzulernen.

Text: Florian Wenninger

Im Jahr 1817 ließ der deutsche Forstbeamte Karl Drais das erste lenkbare Zweirad-Modell patentieren, ein 25 Kilo schweres Tretrad mit Holzrädern.

Die Erfindung leitete eine technische Revolution ein: Sie ermöglichte ein Tempo von 15 Stundenkilometern, war also dreimal so schnell wie Fußgänger:innen und Fuhrwerke und immer

noch wesentlich schneller als Jogger:innen. Bis in die 1880er wurde das Rad technisch verfeinert. Die entscheidenden Weiterentwicklungen waren der Pedalantrieb und luftgefüllte Gummireifen. Beides machte die Räder wendiger – und noch schneller. Bis zur Jahrhundertwende blieb das Rad ein Luxusobjekt, denn es kostete zwei volle Monatsgehälter eines Fach-



Foto: AK Archiv

Schichtwechsel in einer Fabrik, 1920er. Das Fahrrad, später leicht abschätzig „Drahtesel“ genannt, war der ganze Stolz seines Besitzers.

arbeiters. Ein alleinstehender Fabrikarbeiter musste vier bis fünf Jahre eisern sparen, um sich ein neues Rad kaufen zu können. Mit der industriellen Fertigung wurden Räder vor

dem Ersten Weltkrieg erschwinglicher – für Männer. Frauen war Fahrradfahren in vielen Städten zunächst überhaupt verboten, es galt noch bis in die 1920er als unziemlich.

IM EINSATZ FÜR DIE GERECHTIGKEIT

Die Leistungen der AK im Corona-Jahr 2021



2.130.000

Beratungen wurden durchgeführt

257.509 persönlich

1.635.244 telefonisch

237.602 E-Mail/Brief



423.000.000

Euro für unsere Mitglieder herausgeholt

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



3.873.000

Mitglieder vertreten wir Tag für Tag in ganz Österreich



12.645.000

Aufrufe unserer Online-Rechner

#1 Bruttonettorechner

#2 Altersteilzeitrechner

#3 Pensionsrechner



2.557.000

Versand und Download von Broschüren

#1 Steuer Sparen

#2 Kinderbetreuungsgeld

#3 Elternkarenz



66.000

Rechtsvertretungen, gerichtlich & außergerichtlich



1.680

Stellungnahmen und Begutachtungen zu Gesetzen & Verordnungen

Quellen: Arbeiterkammer - alle Angaben 2021



ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Österreichische Post AG

MZ 022034663 M

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Retouren an Postfach 100, 1350 Wien