

TEUERUNG

Wir müssen die Verteilungsfrage stellen **Seite 10**

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

EuGH stärkt Kündigungsschutz **Seite 12**

MITBESTIMMUNG IM BETRIEB

Arbeit von Betriebsräten wird geschätzt **Seite 14**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

ZURÜCK IM JOB

NACH LANGER KRANKHEIT RETOUR.
WIE DER BETRIEBSRAT HELFEN KANN.

INTERNATIONALES

250

In ca. 250 Starbucks-Filialen in den USA starteten Mitarbeiter:innen seit August 2021 den Versuch, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Kaffeehauskette ist ein hartes Pflaster für betriebliche Mitbestimmung, aber mittlerweile sind 55 Filialen organisiert. In vielen anderen steht die Abstimmung noch bevor.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktionsteam: Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Elisabeth Hansemann, Heike Hausensteiner, Peter Leinfellner, Markus Marterbauer, Stefan Mayer, Alice Niklas, Florian Wenninger, Christina Wieser.

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.



OGB

Aktuell geht online



Foto: Lisa Lux

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

Liebe Leser:innen!

Soziale Sicherheit ist die Grundlage für Demokratie. Der Sozialstaat leistet einen großen Beitrag zum Zusammenhalt – und er sichert uns in schwierigen Lebenslagen ab. Ein wichtiger Aspekt ist die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt nach längerer Krankheit. Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen haben hier eine wichtige Funktion bei der Beratung und Begleitung der Betroffenen.

Teuer, teurer, unbezahlbar?

Für uns alle eine Riesenherausforderung sind die rasant steigenden Preise. Strom, Sprit, Miete, Lebensmittel – viele wissen kaum noch, wie sie das tägliche Leben finanzieren sollen. Auf der anderen Seite gibt es Profiteure, die massive Übergewinne einstreifen. Daher ist es Zeit, die Verteilungsfrage zu stellen, wie AK-Chefökonom Markus Marterbauer in seinem Beitrag schreibt.

Zuletzt eine Neuerung in eigener Sache. Unter www.ak-aktuell.at findest du uns ab sofort im Web. Unsere Online-Plattform macht es möglich, zu wichtigen Themen zusätzlich Detailinfos anzubieten. Klick dich rein!

Wir freuen uns über Feedback an AKtuell@akwien.at und wünschen dir einen schönen Sommer!

Dein Redaktionsteam

Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller

Inhalt



Foto: markuszahradnik.com

Wieder voll im Arbeitsleben **Seite 4**



Foto: nicolelatonescu - stock.adobe.com

Inflation – die Verteilungsfrage stellen **Seite 10**



Foto: Marcos - stock.adobe.com

EuGH-Urteil erhöht den Kündigungsschutz **Seite 12**

4 Titelstory

- Wiedereingliederungsteilzeit: Zurück im Job 4
- Kommentar: Stück für Stück zurück 7

8 Weitblick

- Seminar: Mobbing – Prävention und (Krisen-)Intervention 8
- Umfrage: Die Teuerung trifft alle 9
- Inflation, Verteilung und Arbeitslosigkeit 10

12 Recht klar

- EuGH-Urteil: Erhöhter Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung 12

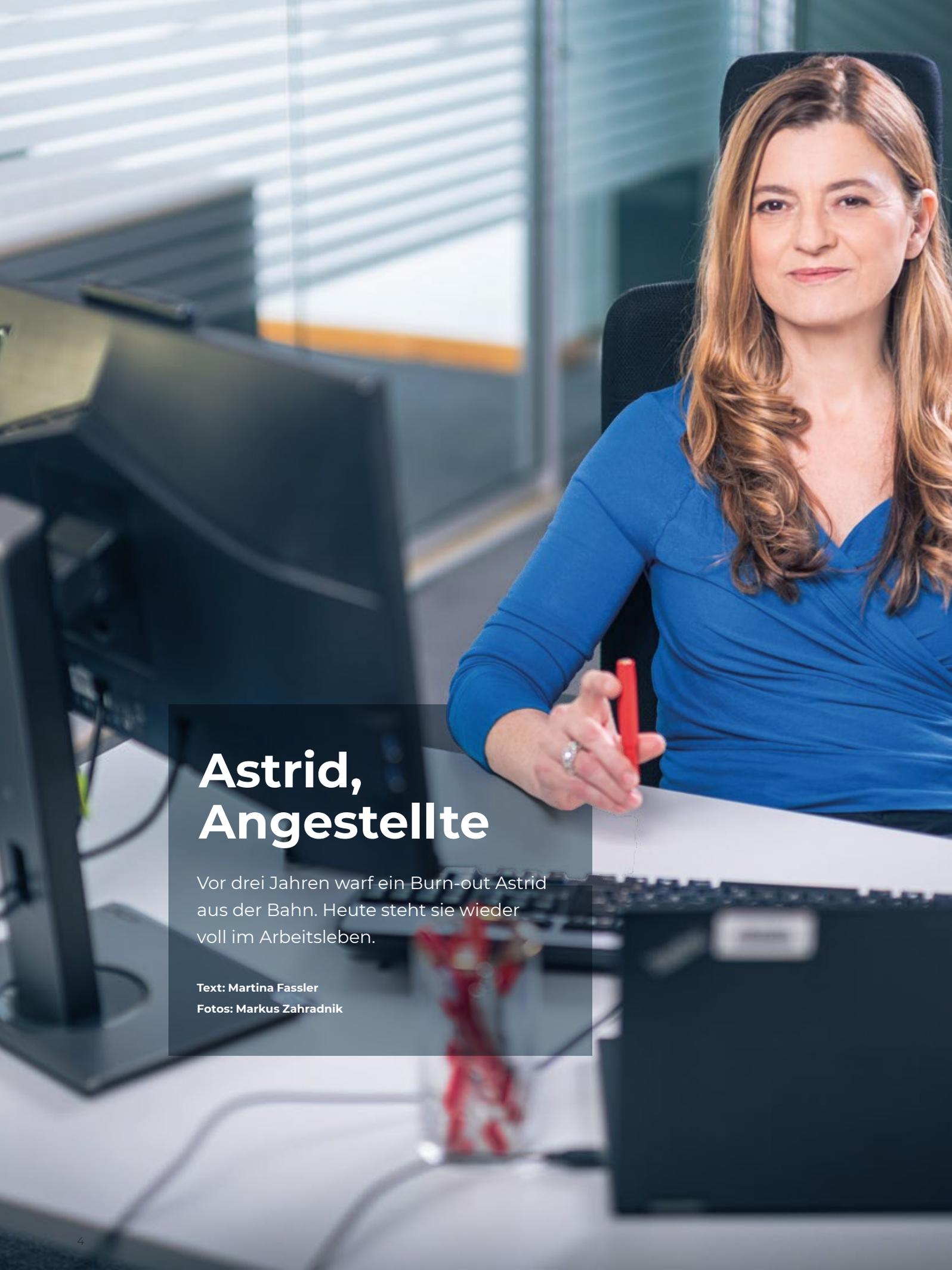
14 Mitbestimmen

- Interview: Mitbestimmung im Betrieb aus Sicht der Arbeitgeber:innen 14
- Neu: Aktuell geht online 16
- ÖGB-Podcast: Herhören! 16
- Helfen mit dem Betriebsratsfonds 17
- Mitbestimmungsinstrument Nachhaltigkeitsbericht 18
- Drei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht 19

20 Dranbleiben!

- ÖGB Kartenstelle: Vielfältiger Kulturgenuss 20
- Unbegrenzter Urlaub als Management-Schmäh 21
- Buch: Sozialleistungen im Überblick 2022 22
- Cartoon: Betriebsrats-Chroniken 22
- Seminartipp: Demokratie und Politik 23
- Historie: Schwangerschaftsabbruch und Selbstbestimmung 23

✉ Aktuell@akwien.at



Astrid, Angestellte

Vor drei Jahren warf ein Burn-out Astrid aus der Bahn. Heute steht sie wieder voll im Arbeitsleben.

Text: Martina Fassler

Fotos: Markus Zahradnik

ZURÜCK IM JOB

Plötzlich ging nichts mehr. Ein Burn-out warf Astrid vor drei Jahren aus der Bahn. Es folgten ein mehrmonatiger Krankenstand und eine Reha. Dann der Wiedereinstieg mit anfangs reduzierter Arbeitszeit. Die quirlige Angestellte nutzte dazu die Wiedereingliederungsteilzeit. Mittlerweile arbeitet sie wieder Vollzeit und leitet ein Kommunikationsprojekt. „Dass ich nicht gleich in vollem Ausmaß wieder arbeiten musste, hat mir bei der Rückkehr in den Job sehr geholfen“, erinnert sich Astrid.

Sanfter Wiedereinstieg

Seit fünf Jahren gibt es die Möglichkeit, nach einem Langzeitkrankenstand mit reduzierter Arbeitszeit in den Job zurückzukehren. Eine Voraussetzung ist, dass der Krankenstand ununterbrochen zumindest sechs Wochen gedauert hat. Eine weitere, dass die Wiedereingliederungsteilzeit spätestens einen Monat nach dem Ende des Krankenstandes angetreten wird. „Die Wiedereingliederungsteilzeit ist eine sinnvolle Sache. Man muss nicht gleich Vollgas geben, sondern kann schrittweise einsteigen. Zusätzlich zum Entgelt für die geleistete Arbeitszeit bekommt man von der Krankenkasse ein Wiedereingliederungsgeld, sodass sich der finanzielle Verlust in Grenzen hält“, sagt Caroline Krammer von der Abteilung Sozialversicherung der AK. Wer seine Arbeitszeit um die Hälfte reduziert, kommt mit dem Teilzeitlohn und dem Wiedereingliederungsgeld auf rund 80 Prozent des Bruttoeinkommens.

Doch die Zahl derer, die diese Maßnahme nutzen, hält sich noch in Grenzen. 2019 gab es laut Fehlzeitenreport rund 136.000 Krankheitsfälle von unselbständig Beschäftigten, die länger als sechs Wochen dauerten. Die Wiedereingliederungsteilzeit nahmen von Mitte 2017 bis Mitte 2019



fit2work bietet sowohl für Einzelpersonen Beratung und Unterstützung als auch für Betriebe:
➔ www.fit2work.at

insgesamt an die 7.300 Personen in Anspruch. „Ein Grund, mehr über die Wiedereingliederungsteilzeit zu informieren“, meint Caroline Krammer. „Betriebsrät:innen als Vertrauenspersonen für die Beschäftigten und als Vermittler:innen zum Arbeitgeber spielen hier eine wichtige Rolle“, ergänzt Martina Chlestil, Juristin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Hinschauen, reden, helfen

Betriebsrät:innen bekommen mit, wenn jemand länger krank ist. „Sie sollten den Kontakt mit den Betroffenen suchen und mit ihnen überlegen, wie der Wiedereinstieg am besten gelingen kann“, sagt Chlestil. Auf eine Wiedereingliederungsteilzeit besteht kein Rechtsanspruch. Stimmt der Arbeitgeber zu, braucht man noch einen Wiedereingliederungsplan, der gemeinsam mit der fit2work-Personenberatung entwickelt werden kann oder vom betriebsinternen Arbeitsmedizinischen Dienst bewilligt werden muss. Dann folgt der Abschluss einer Wiedereingliederungsteilzeit-Ver-



„Die Krankheit hat mich sensibilisiert. Ich erkenne die Anzeichen schnell und weiß, wie ich reagieren muss.“

Astrid, Angestellte

einbarung, bei deren Aushandlung mit dem Arbeitgeber der Betriebsrat dabei sein sollte – und als letzter Schritt die Bewilligung durch die Krankenkasse.

Nicht immer ist die Wiedereingliederungsteilzeit die Lösung. Denn sie ist kein Teilkrankenstand, sondern setzt die volle Arbeitsfähigkeit voraus. Bei einer chronischen Krankheit oder während einer Krebserkrankung kann der Betriebsrat oder die fit2work-Personenberatung die betroffene Person unterstützen, beim Sozialministeriumservice den Status des:der „begünstigten Behinderten“ zu beantragen. Wird ein Grad der Behinderung von zumindest 50 Prozent festgestellt, besteht ein erhöhter Kündigungsschutz. Liegt der Grad der Behinderung bei 30 oder 40 Prozent, besteht zumindest ein Diskriminierungsschutz. „Das bedeutet, dass der oder die Beschäftigte aufgrund der Behinderung nicht benachteiligt werden darf“, so Chlestil.

Expert:innen einbeziehen

Gerade kleineren Unternehmen fehlt oft das Wissen, dass sie in solchen Fällen auch Lohnförderungen beantragen können. Eine Infodrehscheibe, die bestens Bescheid weiß, welche Unterstützungen es gibt, von Lohnförderungen bis zur Förderung der Adaption des Arbeitsplatzes, ist fit2work. „Sowohl Beschäftigte als auch Betriebe und Betriebsrät:innen können sich bei uns beraten lassen“, sagt Christine Schwanke, die bei fit2work die Betriebsberatung für Wien, Niederösterreich und das Burgenland koordiniert.

GUT ZU WISSEN

§ 13a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz regelt die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

- 1** Voraussetzung ist ein mindestens 6-wöchiger ununterbrochener Krankenstand und ein 3-monatiges durchgängiges Arbeitsverhältnis.
- 2** Die Arbeitszeitreduktion muss zwischen 25 Prozent und 50 Prozent betragen. Die Arbeitszeit muss mindestens 12 Stunden pro Woche betragen, das Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.
- 3** WIETZ kann man für mindestens 1 Monat und maximal 6 Monate beantragen. Eine Verlängerung ist möglich. Die Maximaldauer beträgt 9 Monate.
- 4** Zusätzlich zum reduzierten Entgelt gibt es ein Wiedereingliederungsgeld. Es entspricht 60 % des Bruttoentgelts plus anteilige Sonderzahlungen (entsprechend der verkürzten Arbeitszeit aliquotiert).

Wie lang waren die Beschäftigten davor durchschnittlich schon im Betrieb?

13 Jahre



Wie viel wird die Arbeitszeit im
Durchschnitt verringert?



42 %

Wird ersichtlich, dass ein:e Beschäftigte:r die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, kommt erneut dem Betriebsrat eine wichtige Rolle zu. Gemäß Arbeitsverfassungsgesetz muss der Arbeitgeber vor einer dauernden verschlechternden Versetzung die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Der Betriebsrat sollte ausloten: Welche andere Tätigkeit im Betrieb ist für den bzw. die Betroffene vorstellbar? Welche verfügbaren Jobs gibt es? Ist eine Umschulung möglich? Lässt sich das Jobprofil so gestalten, dass die Versetzung keine Verschlechterung bedeutet? „Oft klaffen die Vorstellungen beim ersten Gespräch auseinander und nach mehreren Verhandlungsrunden findet sich doch eine Lösung“, so Chlestil.

Frühzeitig handeln

Sich mit der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auseinandersetzen sollten sich Unternehmen nicht erst, wenn sich die Krankenstände häufen. Vernachlässigt der Chef seine Fürsorgepflicht, ist es gut, wenn der Betriebsrat die Initiative ergreift. „Zum Beispiel, indem er den Arbeitgeber ermuntert, sich gemeinsam Unterstützung in den Betrieb zu holen“, sagt fit2work-Koordinatorin Schwanke. „Unser Beratungsangebot ist kostenlos – und es macht sich für die Betriebe und die Beschäftigten bezahlt. Denn wir schauen darauf, wie die Arbeitsabläufe so gestaltet werden können, dass die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig erhalten bleibt.“

Wie lang dauert die Wiederein-
gliederungsteilzeit im Durchschnitt?

165 Tage



KOMMENTAR



Foto: markuszahradnik.com

Elisabeth Hansemann

Stück für Stück zurück

Nach einem langen Krankenstand wieder in den Job zurückzukehren fällt oft nicht leicht.

Mit der Wiedereingliederungsteilzeit gibt es seit Juli 2017 die Möglichkeit des sanften Wiedereinstieges. Ein Modell, das für viele Beschäftigte sehr gut funktioniert – aber dennoch Schwachstellen hat.

Selbst wenn Arbeitsmediziner:innen einen schrittweisen Wiedereinstieg empfehlen, können Arbeitgeber:innen eine befristete Arbeitszeitreduktion ablehnen. Das gehört geändert. Sind die Voraussetzungen gegeben und spricht aus medizinischer Sicht alles für einen sanften Wiedereinstieg, soll dieser für die betroffene Person rechtlich durchsetzbar sein.

Starre Vorgaben

Nicht alle schweren Erkrankungen sind durch lange durchgehende Krankenstände charakterisiert. Man denke an Erkrankungen, die schubweise auftreten, wie Multiple Sklerose. Wer nicht sechs Wochen ununterbrochen im Krankenstand war, kann keine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren – egal wie viele kürzere Krankenstände vorliegen. Auch wer nach dem Krankenstand wieder voll zu arbeiten beginnt und nach Ablauf eines Monats merkt, dass der volle Einstieg zu viel ist, kann aktuell keine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen. Hier braucht es ein flexibleres System.

Zur Person

Elisabeth Hansemann ist Juristin und in der Abt. Sozialversicherung der AK Wien beschäftigt.

Mobbing – Prävention und (Krisen-)Intervention

- Ein Seminar von VÖGB und AK zeigt Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene auf.



Mit Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz sind Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen in ihrer Funktion häufig konfrontiert. Im Seminar wird das Thema Mobbing näher beleuchtet. Was sind die Ursachen und die Folgen von Konflikten und Mobbing? Welche Handlungs- und Bewältigungsstrategien gibt es? Du erhältst Inputs zum Thema Konfliktmanagement und lernst als Arbeitnehmervertreter:in präventive Maßnahmen zu ergreifen, um das Thema aktiv anzusprechen und Betroffene begleiten und unter-

stützen zu können. Der Erfahrungsaustausch und die Reflexion der Machtverhältnisse im Arbeitsalltag und im Betrieb runden das Seminar ab.

Reinlesen: Für alle, die Tipps für das Verhalten in Konfliktsituationen suchen, empfehlen wir die Skripten „Grundlagen der Beratung“ und „Grundlagen der Kommunikation“ aus der Skriptenreihe „Soziale Kompetenz“ von VÖGB und AK.

➤ www.tinyurl.com/Sem-Mobbing



Seminartipp

Mobbing – Prävention und (Krisen-) Intervention

Die Teilnahme an den beiden Basisseminaren „Drei für alle Fälle“ und „Kommunizieren & Beraten“ ist Voraussetzung für den Besuch dieses Seminars.

Seminarziele:

- Ursachen und Folgen von Konflikten und Mobbing kennen
- Bewältigungsstrategien und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten
- Möglichkeiten der Prävention und Intervention auf betrieblicher Ebene kennen
- Betriebsratsmitglied/Personalvertreter:in als Berater:in – mit Betroffenen umgehen lernen

Wann und Wo:

10. bis 12. Oktober 2022
Bildungszentrum der AK Wien
(BIZ), Theresianumgasse 16–18,
1040 Wien

Infos zu Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung:

➤ www.tinyurl.com/Sem-Mobbing

DIE TEUERUNG TRIFFT UNS ALLE

Die aktuellen Preissteigerungen wiegen schwer im Geldbörstel der Beschäftigten. Wir haben mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten über die aktuelle Situation und über Lösungsansätze gesprochen.

Von Oliver Piller



„Für mich ist klar: Bei den kommenden Kollektivvertragsverhandlungen muss es ein deutliches Plus bei den Löhnen geben, um die Beschäftigten zu entlasten. Und wie immer gilt: Je mehr Gewerkschaftsmitglieder es gibt, desto erfolgreicher sind wir.“

Patrick Pichler

Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit

Foto: privat



„Die Strom- und Heizkosten schießen durch die Decke. Wir sollten uns ein Beispiel an Spanien und Portugal nehmen. Dort deckeln die Regierungen die Gaspreise und senken dadurch die Stromrechnungen deutlich.“

Sophie Föbleitner

Institut für Höhere Studien

Foto: Tygerfly



„Gerade bei Dingen des täglichen Bedarfs, seien es Lebensmittel oder Benzin, reißt der Preisanstieg ein Loch ins Geldbörstel. Hier brauchen wir Preiskommissionen zur Kontrolle und gegebenenfalls eine Deckelung der Preise.“

Jutta Hauerndorfer

Wiener Privatklinik Betriebs-GmbH & Co KG

Foto: privat



„Wir spüren die Teuerung vor allem beim Treibstoff und den Lebensmitteln. Der Preisanstieg bei diesen alltäglichen Gütern trifft Kolleg:innen mit niedrigem Einkommen nochmal härter. Bei den KV-Verhandlungen müssen wir gut abschneiden.“

Brigitta Kraker

ARBÖ

Foto: privat



„Während viele Menschen unter der Teuerung leiden, gibt es einige wenige, die davon profitieren. Wir brauchen daher Transferleistungen, finanziert durch Vermögens- und Erbschaftssteuern, um die Beschäftigten zu entlasten.“

Michael Ramminger

Manpower

Foto: privat

Inflation, Verteilung und Arbeitslosigkeit

- Die hohe Teuerung bringt auch eine Vielzahl an Gewinner:innen. Zeit, die Verteilungsfrage zu stellen.

Text: Markus Marterbauer

7,2 Prozent betrug die Inflationsrate im April. Sie misst den Anstieg der Preise für den Warenkorb eines Haushalts mit durchschnittlichem Verbrauch gegenüber dem Vorjahr. Bei einzelnen Gütern und Dienstleistungen ist die Teuerung viel höher. Sie betrug zuletzt bei Gas 71 Prozent, bei Treibstoffen 50 Prozent und bei Strom 16 Prozent. Die Inflation ist von hohen Energiepreisen bestimmt, doch nach und nach werden auch andere Produkte teurer, etwa Nahrungsmittel (zuletzt +6 Prozent).

Multis profitieren

In jeder Wirtschaftskrise gibt es Verlierer und Gewinner, so auch beim Energieschock. Es profitieren arabische Länder, Russland und andere, die fossile Brennstoffe erzeugen. Es profitieren Unternehmen wie der niederländische Öl- und Gasmulti Shell, der seinen Gewinn im I. Quartal 2022 noch einmal um ein Viertel auf 7 Mrd. Euro steigern konnte. Die Aktionär:innen feiern. Auch in Österreich, wo die OMV ihren operativen Gewinn im I. Quartal 2022 auf 2,671 Mrd. Euro verdreifachte. Rekordhohe Strompreise sorgen

für Milliardengewinne bei Energieversorgern, die den Strom mit Wasser, Wind oder Sonne produzieren, die nicht teurer geworden sind. Der Verbund hat seinen operativen Gewinn im I. Quartal auf 700 Mio. Euro mehr als verdreifacht, Ähnliches gilt wohl für andere Energieversorger mit hohem Wasserkraftanteil und auch die Windparks, die das aber unter der Wahrnehmungsschwelle der Öffentlichkeit halten.

Im Energiesektor explodieren Gewinne und Preise auf Kosten der Verbraucher:innen. Der Staat muss eingreifen, indem er Preise deckelt und Übergewinne abschöpft. Und zwar nicht nur bei teilstaatlichen, sondern bei allen Unternehmen mit ungerechtfertigten und volkswirtschaftlich schädlichen Übergewinnen.

Mieter:innen zahlen zweimal

Mit 1. April stiegen Kategorie- und Richtwertmieten um 5,8 Prozent, weil sie an die Inflationsrate gebunden sind. Die hohen Energiepreise belasten so die Mieter:innen zuerst über die Energierechnung und dann noch einmal über die automatische Mieterhöhung: Eine ungerechte Umverteilung zu den Zinshausbesitzer:innen. Auch das befeuert die Gewinn-Preis-Spirale.

Für die breite Masse wird die Kaufkraft vor allem über den Kollektivvertrag erhalten. Ohne Gewerkschaften und Betriebsrat gibt es keinen Teuerungsausgleich. Wer könnte auf sich allein gestellt eine Lohnerhöhung von nahezu 5 Prozent und für untere Lohngruppen sogar 7 Prozent erreichen, wie sie zuletzt in der Elektro- und Papierindustrie gelungen ist?



„Ohne Gewerkschaften und Betriebsrat gibt es keinen Teuerungsausgleich.“

Markus Marterbauer, Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien



Foto: Drazen - stock.adobe.com

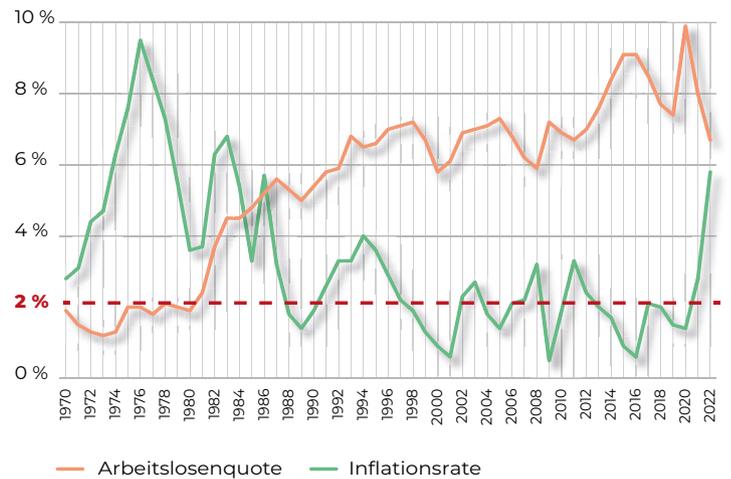
Ziel muss es sein, sowohl die Inflation als auch die Arbeitslosenrate auf zwei Prozent zu bringen, um Armut zu bekämpfen.

Manche Einkommen werden jedoch nicht über Kollektivverträge verhandelt, und das trifft die Ärmsten: Für prekär Beschäftigte, Arbeitslose, Alleinerziehende und Mehrkindfamilien machen die Kosten von Energie und Wohnen mehr als ein Drittel der Ausgaben aus.

Sozialstaat armutsfest zu machen

Das Arbeitslosengeld mit durchschnittlich 1.027 Euro, die Sozialhilfe mit höchstens 978 Euro und die Mindestpension mit 1.141 Euro liegen weit unter der Armutsgefährdungsgrenze von 1.328 Euro. Doch bereits vor dem Energiepreisschock konnten sich 63 Prozent der Arbeitslosen eine unerwartete Ausgabe von 1.300 Euro nicht leisten, 61 Prozent keinen einwöchigen Urlaub, 27 Prozent konnten sich und ihrer Familie keine Kleinigkeit gönnen. Das sind erschreckende Zahlen. Wir haben Armut in einer der reichsten Gesellschaften der Welt. Nichts ist dringlicher, als den Sozialstaat armutsfest zu machen und die unteren sozialen Netze enger zu knüpfen.

Arbeitslosigkeit schafft Armut. Sie drückt auch die Einkommen und Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter. Deshalb ist es das Ziel der Ge-



Quelle: STAT, Wifo

werkschaften, sowohl die Inflations-, als auch die Arbeitslosenrate rasch wieder auf ihren Zielwert von 2 Prozent zu bringen. Angesichts des bestehenden Reichtums und der Vielzahl an Gewinner:innen von Wirtschaftskrisen gilt es politisch die Verteilungsfrage mit Vehemenz zu stellen.

Erhöhter Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung

- Ein neues EuGH-Urteil stärkt den Diskriminierungsschutz von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Angemessene Vorkehrungen können auch die Verpflichtung von Arbeitgebern umfassen, den:die Arbeitnehmer:in an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden.

Text: Stefan Mayer

Bei einem Facharbeiter der belgischen Eisenbahngesellschaft HR Rail SA wurde während der Probezeit ein schweres Herzleiden diagnostiziert. Der Mann bekam einen Herzschrittmacher, danach war es ihm aufgrund der elektromagnetischen Felder, die in Gleisanlagen auftreten, nicht mehr möglich, seinen Beruf weiter auszuüben. Seitens der Behörde wurde eine Behinderung anerkannt. Nachdem eine arbeitsmedizinische Beurteilung ergab, dass der Arbeitnehmer die Tätigkeit, für die er eingestellt worden war, nicht mehr ausüben kann, wurde er im Unternehmen als Lagerist eingesetzt. Einige Monate später wurde das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund durch HR Rail SA beendet. Der Arbeitnehmer beschritt den Rechtsweg und begehrte, die Entscheidung über seine Entlassung für nichtig zu erklären. Der

Fall ging bis zum EuGH, der ihm schließlich Recht gab. „Der Arbeitgeber hat keine angemessenen Vorkehrungen getroffen, um den Arbeitnehmer weiter im Unternehmen einzusetzen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war daher diskriminierend und unzulässig“, sagt Martina Chlestil, Juristin der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien, im Gespräch mit AKtuell.

Längerdauernde Herzerkrankung fällt unter den Begriff „Behinderung“

Werden die Fähigkeiten eines Arbeitnehmers aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung dauerhaft eingeschränkt, so kann ihn dies in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben – gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmer:innen – hindern, erläutert Chlestil unter Verweis auf den EuGH. „Eine Behinderung kann daher auch bei einer längerdauernden Erkrankung vorliegen.“ Nach § 6 Abs. 1a Behinderteneinstellungsgesetz haben Arbeitgeber:innen die erforderlichen Maßnahmen



Lies mehr zu dem Urteil in der Ausgabe 4/2022 von DRdA-infas auf www.drda.at



Foto: megaflopp – stock.adobe.com

zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung und die Ausübung des Berufes zu ermöglichen. Durch wirksame und praktikable Maßnahmen soll der Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend eingerichtet werden: entweder durch die Gestaltung der Räumlichkeiten, die Anpassung des Arbeitsgeräts, der Arbeitsmittel oder des Arbeitsrhythmus, etwa der Arbeitszeiten, der Pausen etc.; auch Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen können darunterfallen. „Und, wie der EuGH entschieden hat, kann auch die Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz eine geeignete Maßnahme darstellen, wenn der:die Arbeitnehmer:in aufgrund einer Behinderung die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann“, so Chlestil.

Urteil mit Vorbildcharakter

Der Arbeitgeber ist aber nicht dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die ihn „unverhältnismäßig belasten“. Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sind der mit ihnen verbundene (finanzielle) Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Umsatz des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Zudem setzt laut EuGH die Möglichkeit, eine:n Arbeitnehmer:in mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden, auch voraus, dass es eine freie Stelle gibt und der:die Arbeitnehmer:in die notwendigen Kompetenzen, Fähigkeiten und die Verfügbarkeit aufweist. Dieses Urteil kann Vorbildwirkung für die weitere Rechtsprechung haben. „Die Prüfung von zumutbaren Maßnahmen hat anhand des konkret vereinbarten Tätigkeitsbereichs, aber jedenfalls auch unter Berücksichtigung sonstiger Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten zu erfolgen. Eine Beschränkung auf die vereinbarte Tätigkeit widerspricht dem EU-Recht, das der EuGH mit der Entscheidung nun bestätigt“, so Chlestil.



„Eine Behinderung kann auch bei einer längerdauernden Erkrankung vorliegen.“

Martina Chlestil, Abteilung Sozialpolitik
der AK Wien

Foto: Lukas Beck

Mitsprache in Österreichs Betrieben einzigartig

- Für 87 Prozent der heimischen Manager:innen ist die Kooperation mit der Arbeitnehmervertretung im Betrieb konstruktiv. Über Highlights des „European Company Survey“ berichtet Bettina Stadler von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Interview.

Interview: Heike Hausensteiner



Fotos (2): markuszahradnik.com

Aktuell: Der EU-weite European Company Survey (ECS) wird regelmäßig durchgeführt. Welches ist das wichtigste Ergebnis?

Bettina Stadler: Das ist aus unserer Sicht das positive Bild des Managements bezüglich Mitbestimmung. Das hat sich davor schon abgezeichnet, erstmals abgefragt wurde es 2013, und das hat sich 2019 bestätigt. Konkret gab es zwei Fragen an die Managerinnen und Manager: Einerseits wie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eingeschätzt wird. Insgesamt 87 Prozent sagen, dass diese konstruktiv ist, für 13 Prozent ist sie wenig konstruktiv. Das widerspricht dem Bild, das oft in der Öffentlichkeit vorherrscht. Das Thema Mitbestimmung taucht in den Medien meist dann auf, wenn es zu Konflikten kommt. Tatsächlich gibt es nur in einem kleinen Ausschnitt der Unternehmen Probleme. In allen anderen Unternehmen ist die Stimmung recht gut. Das zeigt unsere Studie deutlich. Ähnlich sind die Werte bei der zweiten Frage, hinsichtlich Vertrauen zwischen Management und Betriebsrat. Da sagen neun von zehn Managerinnen und Managern, dass sie dem Betriebsrat stark oder eher schon vertrauen. Das ist ein erstaunlich positives Ergebnis und widerspiegelt eine Wirklichkeit, die wir vielleicht nicht so wahrnehmen.

Neu an den Ergebnissen aus 2019 ist, weil wir das erstmals in zwei getrennten Gruppen analysiert haben: Den stärker eingebundenen Betriebsrätinnen und Betriebsräten wird mehr vertraut, als wenn der Betriebsrat weniger stark involviert ist. Dabei weiß man natürlich nicht, was zuerst war, wie beim Henne-Ei-Problem: Vertraut das Management von vornherein dem Betriebsrat? Oder ist der Betriebsrat besonders aktiv und können deshalb seine Stärken besser eingeschätzt werden?



Studie

Mitbestimmung im Betrieb aus Sicht der Arbeitgeber:innen

Seit Kurzem liegt die von FORBA durchgeführte Österreich-Auswertung des „European Company Survey 2019“ vor. Abrufbar ist die Studie mit dem Titel „Lage und Wirkung der Mitbestimmung in österreichischen Unternehmen“ unter:

➤ www.tinyurl.com/Company-Survey-2019

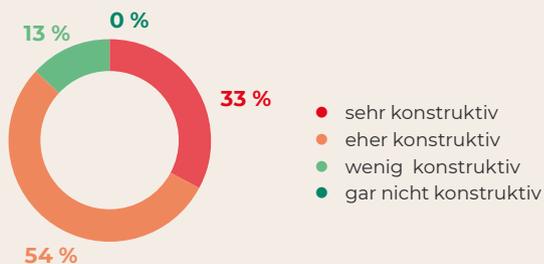


Die doppelte Mitbestimmung via Betriebsrat und direkt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist am beliebtesten. Nur 13 Prozent sagen, ein Betriebsrat würde Entscheidungen verlangsamen.

Bettina Stadler: Genau. Wir haben gesehen, dass durch einen installierten Betriebsrat automatisch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker eingebunden sind und mehr gehört werden. Offensichtlich verstärkt das die Kultur der Mitentscheidung in Unternehmen.

Wenn es hauptsächlich Vorteile gibt, wie mehr Mitbestimmung, Kommunikation und Innovation, warum geht dann die Zahl der Betriebsräte in Österreich zurück?

Wie schätzt das Management die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein?



Quelle: Eurofond, European Company Survey 2019, Management-Befragung, Forba

„Starke Betriebsrät:innen werden meistens auch vom Management geschätzt.“

Bettina Stadler, Forba

Bettina Stadler: Aus der Sicht des Managements gibt es möglicherweise Nachteile, weil zum Beispiel Probleme im Unternehmen mehr thematisiert werden; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trauen sich aufgrund eines Betriebsrates diese eher anzusprechen. Das lässt sich aber nicht direkt belegen. Warum wir immer weniger Betriebsräte haben, liegt vermutlich daran, dass wir viele Kleinunternehmen und dass wir einen großen Dienstleistungssektor und weniger Produktion haben. Gerade höher qualifizierte, gesuchte Fachkräfte sind aber auch oft der Meinung, „ich brauche keinen Betriebsrat, ich regle mir das selbst“.

Glauben Sie als Soziologin: Ist es auch ein soziales Image-Problem, gilt ein Betriebsrat als verstaubt?

Bettina Stadler: Gerade die Pandemie hat die Vorteile des Betriebsrates aufgezeigt, etwa bei den Kurzarbeits- oder Sonderbetreuungsregelungen usw. Hier hatten Betriebsrätinnen und Betriebsräte eine wichtige Vermittlerrolle. Durch die geänderte Arbeitswelt, neue Arbeitsformen und zunehmende Digitalisierung sind sie zudem ständig gefordert, sich an die Herausforderungen dieser Themen anzupassen.



Foto: freepik/Montage Filehauer

Neu: Aktuell geht online

Print bleibt, Online kommt.

Im Aktuell-Printmagazin setzen wir uns zum Ziel, Wissenswertes kompakt darzustellen. Unsere Online-Plattform macht es möglich, zu wichtigen Themen zusätzlich Detailinfos anzubieten – und aktuelle Informationen rasch zur Verfügung zu stellen. Was der Online-Auftritt noch ermöglicht: Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen die Kommunikation im Betrieb zu erleichtern, indem wir Texte, Grafiken, Postings zum Teilen und Verbreiten anbieten. Klick dich rein!

Zusätzlich **Detailinfos** und aktuelle Informationen: Aktuell gibt's jetzt online.

➔ www.ak-aktuell.at

Herhören!

Gewerkschaft zum Mitnehmen. Wann und wo immer du willst, kannst du den ÖGB auch hören: Und zwar mit dem Podcast „Nachgehört / Vorgedacht“.

Podcasts sind in aller Ohren – die „Radio-Sendungen des Internets“ erleben seit einigen Jahren einen unglaublichen Boom. Seit Mai 2020 produziert auch der ÖGB einen eigenen Podcast mit dem Titel „Nachgehört / Vorgedacht“.

Die ModeratorInnen Barbara Kasper und Peter Leinfellner aus der Redaktion der ÖGB-Kommunikation nehmen sich mit spannenden Gästen unterschiedlichste Themen vor und liefern Analysen, Interviews und Geschichten aus der Welt der Gewerkschaftsbewegung, Politik, Arbeit und zu vielen weiteren Themen. Futter für die Ohren gibt es mittlerweile ausreichend – über 50 Folgen des ÖGB-Podcasts sind aktuell abrufbar. Jede Folge ist rund 25 Minuten lang und du kannst sie ganz leicht und bequem

hören – etwa auf deinem Handy. Wenn du z. B. Spotify-Mitglied bist, dann öffne einfach die App, gib im Suchfeld „Nachgehört Vorgedacht“ ein und los geht's! Abgesehen von Spotify gibt es den ÖGB-Podcast natürlich auch auf sämtlichen anderen Podcast-Apps zu finden. Gleich abonnieren und in die ÖGB-Welt eintauchen!

➔ <https://podcast.oegb.at/ngvg>



Foto: ÖGB/Roland De Roo

Barbara Kasper und Peter Leinfellner



„Deine Drei“

Extra für Personalvertreter:innen

Zu unserer Infooffensive „Deine Drei“ gibt es nun auch Broschüren und Folder, die sich speziell an Personalvertreter:innen und die Beschäftigten in diesen Betrieben richten. Mithilfe unserer Infomaterialien kannst du deinen Kolleg:innen näherbringen, wie sie die Drei – Personalvertretung, Gewerkschaft und AK – nutzen können, damit sie zu ihren Rechten kommen. Folder downloaden oder bestellen unter

➔ www.deineDrei.at/pv

Helfen mit dem Betriebsratsfonds

- Urlaubszeit und Schulbeginn sind für viele eine finanzielle Herausforderung. Wie man hier mit dem Betriebsratsfonds unterstützen kann.

Text: Martina Fassler

Die Schulferien bringen neun Wochen Freiheit für die Kinder. Für Eltern ist dies oft keine einfache Zeit. Der gemeinsame Urlaub soll finanziert werden – und dann der lange Rest der Sommerferien. Kinder- und Jugendcamps helfen, die Zeit, in der die Großen arbeiten müssen und die Kleinen frei haben, zu überbrücken; doch das kostet. Darf der Betriebsratsfonds Beschäftigten unter die Arme greifen, um derlei Ausgaben zu finanzieren? Das hat AKtuell den Leiter der Abteilung Betriebsratsfonds in der AK Wien, Norbert Bacher-Lagler, gefragt.

Der Betriebsratsfonds dient dazu, die Ausgaben der Geschäftsführung des Fonds abzudecken. Ist zusätzlich ausreichend Geld vorhanden, können laut Paragraf 73 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) auch „Wohlfahrtsmaßnahmen“ für die Arbeitnehmer:innen und ihre Familien finanziert werden. Darunter fällt auch eine finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung in einem Camp.

Nötig für derlei Maßnahmen ist ein Beschluss des Betriebsrats. Die Unter-



Foto: Christian Schwier – stock.adobe.com

Der Betriebsratsfonds kann beispielsweise unter die Arme greifen, wenn notwendige Ferienbetreuung unerschwinglich wird.

stützung muss für alle Beschäftigte nach objektiven Kriterien offenstehen. Der Betriebsrat sollte dazu vorab kalkulieren, ob das Ganze leistbar ist, wenn alle, die die Maßnahme nutzen könnten, sie tatsächlich in Anspruch nehmen. „Nur für die Ferienbetreuung des Kindes von Herrn M. eine Unterstützung zu zahlen, aber nicht für das

Kind von Frau H. wäre nicht zulässig“, erläutert Bacher-Lagler. Es gilt, die Kriterien für die Unterstützung klar zu definieren.

Es ist auch möglich, Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern zum Schulstart einen Fixbetrag zum Kauf von Schulsachen auszuzahlen. Oder für Brillen oder Zahnspangen von Kindern gegen Nachweis des Belegs einen Zuschuss zu geben. Wichtig ist, das Geld des Fonds sinnvoll einzusetzen. „Welche Form der Unterstützung den Beschäftigten etwas bringt, das kann der Betriebsrat am besten einschätzen“, weiß Bacher-Lagler.



AK-Ratgeber

Der Betriebsratsfonds

Hilfreiche Informationen über Vorgaben, Regelungen, Steuern & Co

➔ www.tinyurl.com/Betriebsratsfonds

Das Mitbestimmungsinstrument der Zukunft

■ Wie die Nachhaltigkeitsberichterstattung zum Treiber einer sozial-ökologisch ausgerichteten Unternehmensführung wird.

Text: Christina Wieser



Foto: Nailyana - stock.adobe.com

Der Nachhaltigkeitsbericht ist ein Mitbestimmungsinstrument.

Angesichts der Klimakatastrophe fordern Politik, Stakeholder und Anleger:innen Unternehmen auf, nachhaltiger zu wirtschaften. Damit der Aufbruch in ein neues Zeitalter echter Unternehmensverantwortung gelingt, braucht es mehr Transparenz zu Umwelt, Soziales und Governance. Die lange geforderte Abkehr von „Greenwashing“ wird im Richtlinienentwurf der EU-Kommission für eine neue, europäische Nachhaltigkeitsberichterstattung („Corporate Sustainability Reporting Directive“) endlich umgesetzt. Die geplanten Neuerungen umfassen in einem ersten Schritt ab dem Geschäftsjahr 2023 große Kapitalgesellschaften, große Banken und Versicherungen sowie alle innerhalb der EU auf geregelten Märkten gelisteten Unternehmen.

Meilenstein

Für österreichische Unternehmen bricht damit eine neue Ära an: Der enge Anwenderkreis des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) wächst von geschätzt 90 auf rund 2.000 Kapitalgesellschaften.

Die Anforderungen an Inhalt, Umfang und Verankerung in der Unternehmensführung und -kontrolle werden deutlich erhöht. Dafür sorgen nicht zuletzt europaweit einheitliche Berichtsstandards und eine verpflichtende Prüfung durch Dritte. Die Offenlegung wird im Lagebericht erfolgen und damit im Kernbereich der Rechnungslegung. Der Nachhaltigkeitsbericht wird so zu einem weiteren, bedeutenden Mitbestimmungsinstrument – auf Augenhöhe mit dem Finanzbericht.

Angelpunkt

Die Verankerung von „Sustainability“ in der Governance (Geschäftsführung, Aufsichtsrat) ist für die Implementierung von Nachhaltigkeitsstrategien entscheidend. Ob Wirtschaftsgespräch oder Aufsichtsrat, betriebliche Mitbestimmungsakteur:innen sind zeitnah in sämtliche Prozesse einzubinden. Selbst wenn aufgrund der Klimakrise ökologische Unternehmenssteuerung höchste Priorität hat, dürfen Nachhaltigkeitsstrategien soziale Ziele keinesfalls vernachlässigen. Nur die enge Einbeziehung der Belegschaftsvertretung als ausgewiesene Expert:innen für gute Arbeit gewährleistet, dass die ökologische mit der sozialen Frage verschränkt wird.

Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung?

Du erreichst die Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien unter: bw@akwien.at



„Nachhaltigkeitsstrategien dürfen soziale Ziele nicht vernachlässigen.“

Christina Wieser, Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

DREI FRAGEN ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT

Welchen Nutzen hat der Nachhaltigkeitsbericht?

Für Arbeitnehmervertreter:innen eröffnet die verpflichtende Offenlegung und Prüfung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen neue Perspektiven. Gleich gewichtet wie finanzielle Kennzahlen wird künftig ein europaweit einheitlicher Katalog ökologischer und beschäftigungsrelevanter Berichtsindikatoren („European Sustainability Reporting Standards“) Informationen zu Umwelt, Arbeitsbedingungen und Governance umfassend abbilden. Betriebsratsarbeit, die sich an diesen sogenannten Key Performance Indicators (KPIs) orientiert, hat damit ein Managementinstrument in der Hand, das einen Quantensprung in der Mitbestimmung möglich macht.

Wo kann der Betriebsrat ansetzen?

Ein Tool ist nur so gut, so wirkungsvoll damit eigene Ziele verfolgt werden können: Der Betriebsrat ist daher gefragt, an der Festlegung der sozial-ökologischen Berichtsparameter maßgeblich mitzuwirken. Entscheidend ist dabei, für die jeweiligen Indikatoren konkrete Ziele zu formulieren. Beispiele sind: Steigerung des Ausbildungsbudgets, Reduktion der Fluktuationsrate oder mehr Diversität in Belegschaft und Führung.

Was ist im Aufsichtsrat zu beachten?

Der Aufsichtsrat gilt als entscheidender Taktgeber für die Verankerung eines angemessenen Nachhaltigkeitsmanagements. Die Arbeitnehmervertreter:innen im Gremium sollten ihre besondere Kenntnis zu den unternehmensinternen Abläufen nutzen und mit diesem Wissensvorsprung die vorgelegten Nachhaltigkeitsinformationen kritisch hinterfragen. Zu prüfen ist jedenfalls, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, gilt es weitere bzw. neue Maßnahmen zur Zielerreichung zu setzen. Empfehlenswert ist es vor diesem Hintergrund, Nachhaltigkeitsexpertise im Aufsichtsrat sowie im Prüfungsausschuss aufzubauen und die Einrichtung eines gesonderten „Nachhaltigkeitsausschusses“ anzuregen.



zur Person

Alice Niklas ist Betriebswirtin in der AK Wien mit den Schwerpunkten wirtschaftliche Beratung von Betriebsrät:innen der Sozialwirtschaft und des Krankenhausesektors sowie Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat. Sie ist zudem in der Beratung von Betriebsrat und Aufsichtsrat rund um Nachhaltigkeitsfragen tätig und begleitet den laufenden Prozess zu den Neuerungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Dranbleiben!

Vielfältiger Kulturgenuß

■ Das Ticketservice des ÖGB

Die ÖGB-Kartenstelle bietet Gewerkschaftsmitgliedern ein vielfältiges Angebot an **ermäßigten Eintrittskarten** für die verschiedensten Veranstaltungen: Konzert, Kabarett, Klassik, Show, Theater, Musical, Oper, Operette, Sommertheater oder Festival. Die ÖGB-Kartenstelle ist eine offizielle Vorverkaufsstelle von oeticket und Wien-Ticket.

Karten können online angefragt, telefonisch und per E-Mail bestellt oder persönlich im Verkaufslokal abgeholt werden. Die Kolleg:innen der ÖGB-Kartenstelle beraten dich gerne und unterstützen dich auch bei Buchungen für größere Gruppen.

Das Kulturmagazin „cult&card“ Kartenstelle erscheint 6-mal im Jahr und kann kostenlos angefordert werden.

Programmtipps:

Foto: Caroline Athanasiadis



Caroline Athanasiadis – Tzatziki im 3/4-Takt

Viktor Gernots Praterbühne
31. Juli 2022 – 19.30 Uhr

Tzatziki oder Apfelstrudel? Sirtaki oder Walzer? Für die Wiener:innen zu temperamentvoll, für die Griech:in-

nen zu ehrlich. Zwei Seelen schlagen in einer Brust, nur welche ist stärker? Caroline Athanasiadis ist in ihrem ersten Soloprogramm auf der Suche nach ihrem gespaltenen Selbst.

- 10 % Ermäßigung + Euro 5,00 Konsumationsgutschein

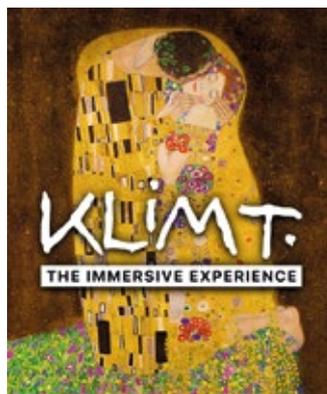


Foto: COFO

Klimt – The Immersive Experience

Marx Halle – Wien
bis 4. September 2022

Diese Ausstellung ist ein völlig neu konzipiertes Multimedia-Spektakel, das auf noch nie zuvor gesehene Art und Weise die weltberühmten Kunstwerke von Gustav Klimt (1862–1918) präsentiert: „Klimt – The Immersive Experience“. Die Gemälde und Gebäude, an denen Klimt gearbeitet hat, werden mit Hilfe von übergroßen und mehrdimensionalen Projektionen und Videoanimationen in Kombination mit gefühlvollen Melodien spürbar zum Leben erweckt. Es ist eine magische Symbiose aus Musik und Kunst!

- 10 % Ermäßigung

Nabucco – Oper von Giuseppe Verdi

Oper im Steinbruch 2022
Römersteinbruch St. Margarethen
13. Juli bis 14. August 2022

Der berühmte Gefangenenchor machte Giuseppe Verdi über Nacht zum Star. Dieser ergreifende Chor krönt eine aufwühlende Geschichte über Hoffnung, Wahn, Vergeltung und unerschütterlichen Glauben biblischen Ausmaßes, die in der Landschaft und Tradition des Steinbruchs St. Margarethen ihre ideale Kulisse findet.

- 10 % Ermäßigung



Foto: Oper im Steinbruch



ÖGB Kartenstelle

➔ kartenstelle.oegb.at

- Programm- und Preisinformation auf einen Klick
- Karten online anfragen
- print@home-Funktion für viele Veranstaltungen
- Newsletter anmelden – wir informieren über topaktuelle Highlights!
- Neues Magazin „cult&card“ downloaden

Johann-Böhm-Platz 1 (Handelskai 348),
1020 Wien, U2-Station Donaumarina

Öffnungszeiten:

Mo, Di, Mi, Do: 9–16 Uhr, Fr: 9–13 Uhr

Telefon:

01/534 44–39675, 39677, 39679, 39681

E-Mail: ticketsservice@oegb.at



Unbegrenzter Urlaub:
Wo ist der Haken?

Dranbleiben!

Unbegrenzter Urlaub als Management-Schmäh

- Bei aller Agilität, Flexibilität, Start-up-Mentalität und „modernen“ Arbeitszeitmodellen zählt für Unternehmen am Ende des Tages nur eines: der Profit.

Text: Oliver Piller

Für Aufsehen sorgte vor ein paar Wochen die Nachricht des österreichischen Finanzunternehmens Bitpanda: Alle Beschäftigten dürfen so viel Urlaub nehmen, wie sie wollen. Das Start-up wolle mit diesem Schritt nicht nur flexibler bei der Urlaubsgestaltung, sondern auch attraktiv für neue Mitarbeiter:innen werden. Endlich mehr Urlaub! Die normalen fünf Wochen pro Jahr sind sowieso viel zu knapp. Dennoch kommt man nicht umhin zu fragen: „Wo ist da wohl der Haken?“

Bitpanda ist nicht das erste Unternehmen, das mit unbegrenztem Urlaub experimentiert. Beim Streaming-Dienst Netflix ist diese Praxis schon lange Standard. Das Ergebnis dort ist aber nicht, dass die Mitarbeiter:innen mehr Urlaub nehmen. Im Gegenteil. Aus Angst um den eigenen Karrierefortschritt gehen Beschäftigte sogar weniger auf Urlaub als in Betrieben mit fixem Urlaubsbudget. In Deutschland gab das Berliner Unternehmen Travis CI dieses Modell schon kurz nach Einführung wieder auf. Die dortigen Angestellten wussten nicht, wie viel Urlaub

„in Ordnung“ sei und nahmen daher weniger oder gar keine Urlaubstage. Der Schmäh mit dem unbegrenzten Urlaub ist in erster Linie ein Marketing-Trick. Die anfängliche Illusion von selbstbestimmter Balance zwischen Arbeit und Freizeit entpuppt sich rasch als ein modernes Werkzeug zur intensiveren Ausbeutung der Arbeitskraft. Der Druck, mehr zu arbeiten, geht nicht mehr unmittelbar von der Chefetage aus, sondern von der Konkurrenz zwischen den Beschäftigten. Wer weniger Urlaub nimmt als die Kolleg:innen, könnte möglicherweise bessere Karten bei Gehaltsverhandlungen oder beim Karrierefortschritt haben.

Wenn uns als Gesellschaft die sogenannte Work-Life-Balance, also das Gleichgewicht zwischen Beruf und Freizeit, wirklich am Herzen liegt, dann gibt es bessere Modelle als „unbegrenzter Urlaub“. Die Einführung einer allgemeinen sechsten Urlaubswoche und das schrittweise Senken der Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche, bei vollem Lohnausgleich, sind meine Favoriten.

Sozialleistungen

- Ein Überblick über die zentralen Sozialleistungen in Österreich.

Wie lange bekommt man es Familienbeihilfe? Welche Förderungen gibt es noch? Was sind die konkreten Voraussetzungen für eine Alterspension? Das und noch viel mehr kannst du in der Neuauflage des Buches „Sozialleistungen im Überblick 2022“ nachlesen.

Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung aus und erleichtert den Zugang zum Recht.

Sozialleistungen im Überblick 2022. Lexikon der Ansprüche und Leistungen. 24. Auflage. Hg. von Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, ÖGB-Verlag 2022, 484 Seiten, Buch und e-book 29,90 Euro, ISBN: 978-3-99046-604-9

Wir verlosen drei Exemplare des Buches.

Schick uns eine E-Mail an AKtuell@akwien.at mit dem Betreff „Sozialleistungen“ und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss 31. Juli 2022.



JETZT GEWINNEN!

3 FRAGEN AN DIE REDAKTEURIN

AK-Expertin Ursula Filipič über Funktion und Bedeutung des Buches.

1

Was zeichnet dieses Buch aus? Das Buch ist seit vielen Jahren ein aktueller und fundierter Ratgeber zu allen österreichischen Sozialleistungen auf Bundesebene. Zusätzlich enthält es Informationen zu diversen Familienleistungen der Bundesländer. Es bietet vielfältige Informationen, z. B. über Anspruchsvoraussetzungen, Höhe, Bezugsdauer oder Antragstellung.

2

Wie hilft das Buch bei der Betriebsratsarbeit? Betriebsratsmitglieder sind häufig mit Anfragen und Belangen von Kolleg:innen konfrontiert, die über die unmittelbare Situation des jeweiligen Betriebes hinausgehen. Für Fragen zu den Leistungen des österreichischen Sozialstaates ist das Buch ein hilfreicher Ratgeber.

3

Gibt es die aufbereiteten Informationen auch in digitaler Form? Das Buch ist vollinhaltlich auf der Homepage www.sozialleistungen.at zugänglich. Dort findet man auch eine Fülle an Informationen zum österreichischen Sozialstaat: seiner Bedeutung, den Aufgaben und Zielen, den Merkmalen und Funktionsweisen, der Finanzierung und der Geschichte.

Betriebsrats-Chroniken Teil 3

Cartoon: Philip Taucher



Demokratie und Politik

- Das politische System in Österreich und der EU und die Gestaltungsmöglichkeiten der Gesellschaft

Wie sieht das politische System aus? Wie entstehen Gesetze? Welche Rolle spielt die EU für Österreich? Was sagt die sinkende Wähler:innenbeteiligung aus? Wer hat wieviel Macht? Und welche politischen Gestaltungsmöglichkeiten hat die Zivilgesellschaft? Es werden die Aufgaben und Handlungsspielräume im Kontext des politischen Systems beleuchtet.

Bildungsziele:

- Das politische System verstehen
- Die Rolle der Gewerkschaft und ihr Verhältnis zu politischen Parteien erläutern
- Die Entwicklung der Demokratie nachvollziehen und die Gefahren, denen sie ausgesetzt ist, erkennen
- Handwerkszeug für das Mitgestalten im Betrieb und in der politischen Arbeit aneignen



Foto: erika8213 - stock.adobe.com

Wann und wo:

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

26. bis 29. September 2022

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung unter [↗](#)

Historie

Selbst über den Körper bestimmen

- **Mehrere Staaten weltweit verschärfen derzeit ihre Abtreibungsgesetze. Ein Blick in die Geschichte zeigt aber, dass Verbote Schwangerschaftsabbrüche nicht verhindern, sondern gefährlicher machen.**

Text: Florian Weninger

In der Antike waren Abtreibungen allgemein akzeptiert. Mit dem Aufstieg des Christentums änderte sich das im Mittelalter nachhaltig. Schließlich ordnete Maria Theresia im 18. Jahrhundert für die „Abtreibung der Leibesfrucht“ gar die Todesstrafe an.

Unter welchen Umständen die Schwangerschaft zu-

stande gekommen war, was sie für Leben und Gesundheit der werdenden Mutter bedeutete, spielte keine Rolle. Obwohl die Gesetze später etwas gelockert wurden, blieb Abtreibung bis zum Zusammenbruch der Monarchie mit schwerem Kerker bedroht. Das Verbot blieb auch nach der Gründung der Republik 1918 aufrecht.



Bild: Die Frau, Sozialdemokratische Monatschrift, Feb. 1933

Der Kampf gegen den § 144, der Abtreibung unter Strafe stellte, war ein zentrales Thema der Arbeiterinnenbewegung.

Abtreibungsverbote trafen ärmere Frauen viel härter als wohlhabende. Wer

Geld hatte, konnte sich von Ärzten helfen lassen und landete kaum je vor Gericht. Frauen aus der Arbeiterschicht blieb dagegen nur der Weg zur „Engelmacherin“, wo Abbrüche oft unter unhygienischen Bedingungen und auf gefährliche Art und Weise vorgenommen wurden. Die Legalisierung der Abtreibung war daher bereits eine frühe Forderung der Arbeiterbewegung und von Frauenrechtsaktivistinnen. Erfüllt wurde sie erst 1975 unter Bundeskanzler Bruno Kreisky durch einen Kompromiss: Formal blieben Abtreibungen verboten; sofern sie in den ersten zwölf Wochen erfolgten, sind sie seither jedoch straffrei.

SUMMER IN THE CITY STADT FÜR ALLE



- Vom 12. Juli bis 10. August
- Komm zu den gratis Events – alle Infos unter wien.arbeiterkammer.at/summerinthecity

Zirkus-Schule
Radworkshops
Rollschuh Disco
Stadtführungen
Straßenfest
Graffiti
Workshop



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



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN