

FRAUENPENSIONEN

Änderung steht
bevor Seite 12

BERUFSSKRANKHEITEN

Erfolgreiche Klage
Seite 14

SOZIALSTAAT

Hoffnung statt Angst
Seite 16

Dein Fachwissen ist

Aktuell

KEIN PLATZ FÜR GEWALT

GEMEINSAM GEGEN ÜBERGRIFFE IM JOB AUFTRETEN

ZAHL

80 %

8 von 10 Steuereuros kommen aus Arbeit und Konsum. Steuern aus Vermögen leisten nur einen verschwindend geringen Beitrag. Daher braucht es eine Vermögens- und eine Erbschaftssteuer zur gerechten Finanzierung unseres Sozialstaats.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Redaktionsteam: Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Ines Hofmann, Stefan Mayer, Isabelle Ourny, 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

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

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

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

Gewalt am Arbeitsplatz



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

Liebe Leser:innen!

Steigt der Druck, steigt die Aggression. Aktuelle Umfragedaten zeigen, dass die Zahl der Übergriffe gegenüber Beschäftigten während der Corona-Pandemie zugenommen hat.

Gewalt im Job hat viele Formen. Und sie vergeht nicht von selbst, sondern erfordert ein aktives und präventives Handeln. Deshalb befassen wir uns in diesem Heft mit den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats.

Außerdem haben wir uns auch bei Arbeitnehmervertreter:innen umgehört, wie sie das Thema Gewalt am Arbeitsplatz angehen. Wichtig ist, dass wir an unserem Arbeitsplatz aufeinander schauen.

Außerdem in dieser Ausgabe: Ab 2024 steigt das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Frauen. Sind die Betriebe darauf vorbereitet? Wie gut wissen die Beschäftigten selbst über unser Pensionssystem Bescheid? Wir bringen dazu Details aus einer aktuellen Studie.

Für eine Wirtschaftspolitik der Hoffnung

Die Teuerung befeuert Existenzängste: AK-Chefökonom Markus Marterbauer und die Leiterin des Momentum Instituts, Barbara Blaha, sprechen im Interview mit AKtuell über den Sozialstaat und darüber, warum es eine Wirtschaftspolitik der Hoffnung braucht.

Dein Redaktionsteam

Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller

Inhalt



Foto: markuszahradnik.com

Peter Traschkowitsch macht Gewalt zum Thema **Seite 4**



Foto: Mediteraneo - stock.adobe.com

Lieferdienste: Riders on the Storm **Seite 10**



Foto: markuszahradnik.com

Interview: Politik, die Hoffnung macht **Seite 16**

4	Titelstory	
	Sicher in der Arbeit	4
	Kommentar: Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt	7

8	Weitblick	
	Sexuelle Belästigung: Grauzonen gibt es nicht	8
	Umfrage: Was tun gegen Gewalt am Arbeitsplatz	9
	Fahrradbot:innen organisieren sich gewerkschaftlich	10

14	Recht klar	
	Neues Pensionsantrittsalter für Frauen	12
	Berufskrankheiten	14

16	Sozialstaat	
	Barbara Blaha und Markus Marterbauer im Interview	16

18	Mitbestimmen	
	Bilanzanalyse für den Betriebsrat	18
	Drei Fragen zum Thema Bilanzanalyse	19
	Literatur: Bilanzanalyse	20
	Webtipp: Bilanzrechner	20
	Versichert im Aufsichtsrat	20

21	Dranbleiben	
	Die „Extra-Meile“ als Irrweg	21
	Buch Konfliktmanagement	22
	Cartoon	22
	Seminar: Durchsetzungsstark in Kontroversen	23
	Historie: Die Glasschleifer	23

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



Peter macht Gewalt zum Thema

Ein tätlicher Übergriff bewog Peter, eine Initiative gegen Gewalt am Arbeitsplatz auf die Beine zu stellen.

Text: Martina Fassler | Fotos: Markus Zahradnik

SICHER IN DER ARBEIT

Es war ein Betrunkener in der S-Bahn, der Peter Traschkowitsch vor knapp 20 Jahren attackierte. Peter, der gleich nach der Schule 1978 bei den ÖBB in der Verwaltung zu arbeiten begonnen hatte, saß als Fahrgast im Waggon. „Der Betrunkene hat eine Frau angepöbelt. Da habe ich eingegriffen“, erinnert er sich an den Vorfall. Mit einem Schirm verletzt der Mann Peter am Auge so stark, dass trotz mehrerer Operationen dauerhafte Schäden zurückblieben. Der Angreifer wurde verurteilt, Peter bekam Schadenersatz zugesprochen. Und begann, sich systematisch mit dem Thema Gewaltprävention auseinanderzusetzen.

Fordernde Dreiecksbeziehung

Was haben die Beschäftigten im Verkehrssektor mit jenen in der Gastro gemeinsam? Was mit den Beschäftigten im Krankenhaus? Sie alle müssen mit Vorgesetzten, Kolleg:innen und Kund:innen zurechtkommen, eine schwierige Dreiecksbeziehung. In der Pflege und Betreuung kommt noch der Kontakt mit den Angehörigen dazu. „2006 wurde die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft *vida* gegründet. Umfragen unter den Beschäftigten zeigten uns, dass viele mit Gewalt im Job konfrontiert sind,“ erzählt Peter. Unter der Koordination von Peter Traschkowitsch startete die Gewerkschaft *vida* deshalb 2009 die Initiative „Tatort Arbeitsplatz“. Auch andere Gewerkschaften und die AK thematisieren das Problem laufend. Trotzdem wird in manchen Betrieben Gewalt im Job weiterhin kleingeredet. „Das ist dein Berufsrisiko“, hören Beschäftigte, die die erlebte oder beobachtete Gewalt im Betrieb anzusprechen wagen.

Schreien ist kein Umgangston

Gewalt am Arbeitsplatz beginnt nicht erst bei körperlichen Angriffen. Sie reicht von Hänseleien über Beschimpfungen und Bedrohungen bis zu physischen Attacken. Auch sexuelle Belästigung sowie Mobbing sind Formen von Gewalt. „Das alles gehört nicht zum Job dazu. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht. Er ist für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz verantwortlich. Dementsprechend müssen Arbeitgeber für den Gewaltschutz

Titelstory

im Betrieb sorgen und geeignete Schutzmaßnahmen setzen – und zwar präventiv. Arbeitgeber müssen eruieren und beurteilen, von wem Gewalt ausgehen kann und was die Auslöser dafür sind. So schreibt es das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz vor“, sagt Johanna Klösch, Expertin für Arbeitnehmer:innenschutz in der AK Wien.

Handelt es sich um die Kund:innen, die die Angestellte an der Kassa wegen der langen Warteschlange anpöbeln? Oder ist es interne Gewalt, die von Kolleg:innen ausgeht oder gar von einer Führungskraft? Ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen wie Personalmangel, mangelhafte Arbeitsorganisation oder eine schlechte Führung erhöhen das Risiko von Gewalt am Arbeitsplatz.

Gut zu wissen ist zudem, dass das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz eine klare Rangordnung vorgibt. Technische Maßnahmen, etwa Schutzwände, stehen an erster Stelle. Organisatorische Maßnahmen, zum Beispiel Zutrittsregelungen oder Team- statt Einzelarbeit, folgen als zweites. Personenbezogene Maßnahmen wie Schulungen oder eine persönliche Schutzausrüstung sind erst der dritte Baustein. „Natürlich macht es oftmals Sinn, einen Maßnahmenmix



Webtipps

Tatort Arbeitsplatz

Die Website der Gewerkschaft vida mit umfassenden Infos, wie man Gewalt im Job bekämpfen kann, und mit Unterstützungsangeboten für Betriebsrät:innen und Mitglieder. Gleich durchschauen!

➤ www.tatortarbeitsplatz.at

Sicher ohne Gewalt im Job

Die Themenseite der GPA fasst die rechtlichen Regelungen zusammen und listet Anlaufstellen auf. Eine kompakte Broschüre für Betriebsrät:innen samt Checkliste gibt einen guten Überblick über Handlungsmöglichkeiten.

➤ www.gpa.at/sicher-ohne-gewalt

ÖGB Chancen Nutzen Büro

Berät in Sachen Antidiskriminierung und Gewaltprävention.

chancen.nutzen@oegb.at

Aufeinander schauen

Wenn Sie an die von Ihnen in den letzten zwei Jahren wahrgenommenen Konflikte und Gewaltsituationen denken, wie oft haben da Ihrer Einschätzung nach andere Personen direkt eingegriffen oder geholfen?

Quelle: IFES im Auftrag der GPA, Mai 2022

Rest auf 100 %: Bei dem Vorfall war keine zusätzliche Person anwesend.

22 %
nie



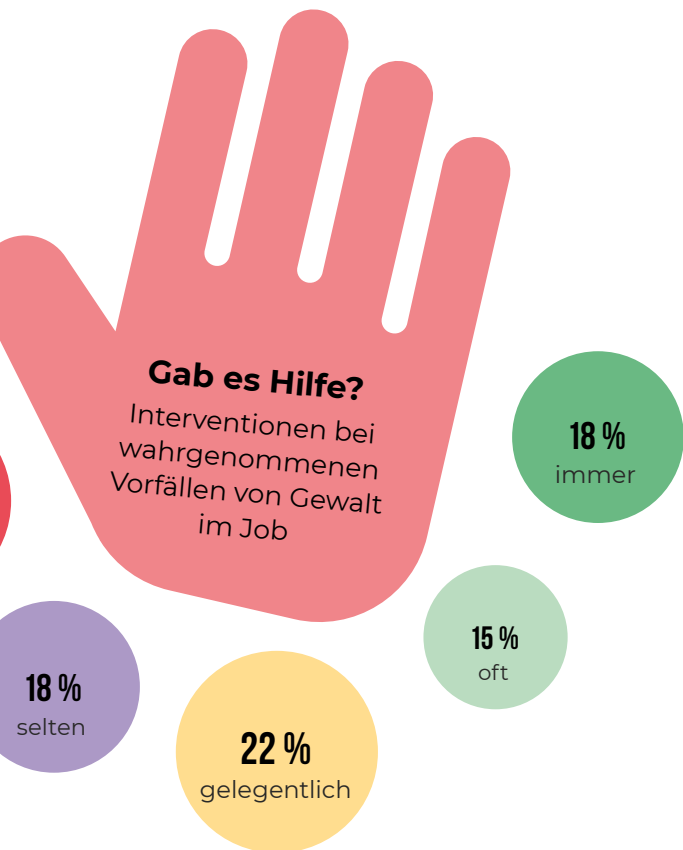
„Es wirkt, gegen Gewalt aufzustehen. Fehlverhalten wird angesprochen und abgestellt.“

Ilse Kalb, stv. Betriebsratsvorsitzende
Hanusch-Krankenhaus

zu wählen. Deeskalationstrainings können sinnvoll sein. Vorrangig ist es aber, kritische Situationen und Gefährdungen schon im Vorhinein zu vermeiden“, erklärt Isabel Koberwein, Expertin für Arbeitnehmer:innenschutz in der GPA.

Steigt der Stress, steigt die Gewalt

Ändern sich die Risikopotenziale, muss auch bei den Maßnahmen nachgebessert werden. In der Corona-Hochphase zeigte sich, dass die Schutzmaßnahmen oft nicht mit dem Gewaltrisiko Schritt hielten, als viele Beschäftigte plötzlich dafür zuständig waren, die Maskenpflicht oder die 3G-Nachweise der Kundschaft zu kontrollieren. Corona hat den Stresspegel in unserer Gesellschaft erhöht. Die Energiekrise, die Teuerung und die Tatsache, dass in vielen Betrieben zu wenig Personal zu viel Arbeit leisten muss, sorgen weiter für hohen Druck. „Die Daten aus unserer Beschäftigtenbefragung zeigen, dass die Gewalt am Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren angestiegen ist. Und das Problem verschwindet nicht von selbst. Die Unternehmen müssen aktiv dagegen vorgehen. Als Betriebsrat gilt es,



das einzufordern“, sagt Koberwein. Neben präventiven Maßnahmen sollte es klare Regeln für den Akutfall und die Nachsorge geben. „Wer sind die Anlaufstellen im Betrieb? Gibt es externe, vom Unternehmen bezahlte Hilfe? Welche Sanktionen drohen den Verursachenden von Gewalt? Das alles kann man in einer Betriebsvereinbarung regeln“, fügt Peter Traschkowitsch hinzu.

Aufeinander schauen

Im Hanusch-Krankenhaus hat das Betriebsratsteam Gewalt zum Thema gemacht. Ilse Kalb, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, initiierte das Projekt, das dem Vorkommen von Gewalt – für alle sichtbar – eine klare Absage erteilt. Auf Plakaten und auf Infokarten, die überall im Krankenhaus aufliegen, werden die Beschäftigten ermutigt, Gewalt nicht hinzunehmen, sondern zu melden. Ein QR-Code auf den Plakaten führt direkt auf die Online-Gefahrenmeldung im Intranet. „Die Gefahrenmeldung gab es schon früher, aber versteckt im Intranet. Jetzt können die Beschäftigten mit einem Klick Bescheid geben, wenn es einen Vorfall gibt“, sagt Kalb. Die Zahl der Meldungen hat seither zugenommen. „Die Beschäftigten sehen, es wirkt, gegen Gewalt aufzustehen. Fehlverhalten wird jetzt angesprochen und abgestellt. Auch Patient:innen, die sich im Ton vergreifen, wird klargemacht, dass das so nicht geht“, sagt Kalb. Alle Beschäftigten haben ein Anrecht auf einen wertschätzenden Umgang in der Arbeit. „Und deshalb müssen alle mehr aufeinander schauen.“

KOMMENTAR



Foto: Elisabeth Mandl

Isabelle Ourny

Bedenkliche Blockade

Gewalt am Arbeitsplatz ist seit Jahren und weltweit ein Problem. Durch die Corona-Pandemie hat sich die Situation verschärft, sodass noch mehr Beschäftigte Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. Deshalb kämpfen Gewerkschaften seit Jahren für ein Verbot von Gewalt am Arbeitsplatz.

Ein Meilenstein war die Verabschiedung des internationalen Übereinkommens gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt 2019. Damit haben VertreterInnen aus 187 Staaten sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter:innen dieser Länder bei der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf die ersten internationalen Normen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt überhaupt geschaffen.

Österreich als Hinterbänkler

Ein wichtiger und nötiger Schritt ist jetzt die Ratifizierung dieses Übereinkommens durch die einzelnen Staaten und seine Umsetzung in nationales Recht. 19 Länder haben es bereits getan, darunter Peru, Fidschi, Südafrika und Italien. Und Österreich?

Die Bundesregierung ist bislang nicht willig, das Abkommen zu ratifizieren. Wir fordern schleunigst Bewegung in der Sache, denn alle Beschäftigten haben ein Recht auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung.

Zur Person

Isabelle Ourny ist Politologin und internationale Sekretärin im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

Grauzonen gibt es nicht

- Wie kann man sexuelle Belästigung frühzeitig erkennen?
Ein Ratgeber gibt wertvolle Tipps.

Text: Martina Fassler

Sexuelle Belästigung fängt nicht erst dann an, wenn sie für die Öffentlichkeit erkennbar wird. Sie kann scheinbar harmlos beginnen, aber schnell eskalieren. Belästigung bewegt sich entlang eines Spektrums. So erzeugen Belästiger:innen eine Dynamik, in der zunehmend mehr Überschreitungen möglich sind. Kommen sie mit einer mehrdeutigen Bemerkung ohne Konsequenzen davon, fühlen sie sich berechtigt, den nächsten Schritt zu wagen. Opfer-Täter-Umkehr mit eingerechnet – es gehört zur Strategie der Täter:innen, so zu tun, als hätten Betroffene bei all dem auch noch mitgespielt.

Um Belästigungen frühzeitig zu erkennen, muss man verstehen, dass all diese Schritte nicht „zufällig“ passieren, sondern einer Logik folgen. Die Autorinnen des Ratgebers (kostenloser PDF-Download, zehn Euro als gedrucktes Buch), der im ÖGB-Verlag erschienen ist, haben das „Red Flag“-System entwickelt. „Rote Fahnen“ für bestimmte Verhaltensmuster, die immer wieder vorkommen.

Ein eigenes Warnsystem entwickeln

Gibt es in einem Unternehmen starke Machtdynamiken? Herrscht eine unhinterfragte sexistische Kultur? Gibt es Personen, die im Unternehmen quasi auf ein Podest gestellt werden, sodass es schwierig wird, ihr Verhalten in Frage zu stellen, weil alle unhinterfragt die bzw. den Betreffende:n verteidigen? Oder wird eine der „klassischen“ Techniken angewandt? Es beginnt mit Komplimenten, dann beginnen die Täter:innen heiß-

kalt zu spielen, gehen dazu über, der Person eine Sonderstellung einzuräumen und sie zu isolieren. Auch die eigenen Reaktionen werden beim System der „Roten Fahnen“ berücksichtigt. Sagt einem das Bauchgefühl, dass das Verhalten einer Person nicht ok war? Dann ist das ein klares Warnsignal. Anhand der praktischen Übungen im Ratgeber lernt man, Rote Fahnen, sprich Warnsignale, zu erkennen, die auf sexuelle Belästigung hinweisen.

Der Ratgeber gibt Betroffenen und Beobachter:innen Instrumente in die Hand, um Machtmissbrauch rechtzeitig zu erkennen und dagegen entschlossen aufzutreten. Wenn Betroffene erkennen, dass diese Muster System haben und ihre Situation kein Einzelfall ist, wird es einfacher, darüber zu sprechen und sich Hilfe zu holen.

Deshalb: Lies den Ratgeber und stell ihn auch den Beschäftigten im Betrieb zur Verfügung.



Buchtipp Grauzonen gibt es nicht

Kostenloser Download

➔ tinyurl.com/Grauzonen-gibt-es-nicht

Gedrucktes Buch bestellen:

➔ shop.oegbverlag.at

WAS TUN GEGEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Gewalt kann unterschiedliche Formen haben. Zu oft wird Gewalt tabuisiert und ist mit Scham behaftet. Wir haben Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen gefragt, wie sie das Thema Gewalt am Arbeitsplatz angehen und wie die Beschäftigten geschützt werden können.

Von Matthias Falter



Das Thema Gewalt wird in der Pflege oft tabuisiert. Hier braucht es eine Konfliktkultur, die solche Vorfälle nicht verharmlost. Wir haben im Unternehmen klare Regelungen und unterstützen als Betriebsrat die betroffenen Kolleg:innen.

Christa Seidl-Raffl
Caritas der Erzdiözese Wien
Foto: Privat



Unsere Mitarbeiter:innen werden manchmal bei Überfällen mit Waffen bedroht. Wir haben eine Kooperation mit der Verbrechenopferhilfe Weißer Ring, wo die Kolleg:innen bei Bedarf psychologische Hilfe bekommen.

Maria Gluchman
Billa
Foto: Lisi Specht



Gewalt an Mitarbeiter:innen in der Klinik ist leider im Steigen. Neben Sicherheitsvorkehrungen, präventiven Maßnahmen, Schulungen und Bewusstseinsbildung ist vor allem die einfache und schnelle Möglichkeit der Betreuung der Betroffenen wichtig.

Christopher Scepka
Klinik Ottakring
Foto: PV KOR



Verbale und physische Angriffe sind mit der Pandemie leider angestiegen. Nach Übergriffen wird unser Sozius-Dienst aktiv, wo geschulte Mitarbeiter:innen die Betroffenen psychologisch betreuen. Zusätzlich gibt es Kurse zur Gewaltprävention und Deeskalation.

Michael Dedic
Wiener Linien
Foto: Privat



Bei uns sind täglich ca. 1400 Mitarbeiter:innen im Einsatz: vor Botschaften oder auch in Krankenhäusern. Wenn es zu Angriffen auf Kolleg:innen kommt, wird das gemeinsam mit den Betroffenen aufgearbeitet.

Haxhi Maloku
G4S
Foto: Privat

Riders on the Storm

- Wer radelt so schnell durch Nacht und Wind? Es sind die Fahrradbot:innen mit deinem Burger aus Brot und Rind. – Ihre Arbeitsbedingungen rücken zunehmend in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Aktivität.

Text: Oliver Piller

Im Roten Bogen, bei der U6-Station Josefstädter Straße in Wien, finden sich täglich Dutzende Fahrradbot:innen (Rider) ein. Dort hat das sogenannte Riders Collective sein Hauptquartier aufgeschlagen. Die Rider mit ihren bunten Jacken und Rucksäcken haben hier einen Ort für Pausen, zum Informationsaustausch und für kleine Reparaturen an ihren Fahrrädern. Es ist ein zentraler Ort für gewerkschaftliche Organisation in der Branche.

Bei einer Studienpräsentation zu den Arbeitsbedingungen von Fahrradzusteller:innen (siehe Box) und anschließender Podiumsdiskussion mischten sich auch Forscher:innen und Journalist:innen zwischen die Rider. Neben Vertreter:innen des Riders Collective, des Forschungsinstituts ECSWPR und dem Digi-Fonds der AK Wien diskutierten die Betriebsrät:innen von mjam und Lieferando sowie der Pressesprecher von Lieferando am Podium über die Ergebnisse der Studie.

Gleiche Rechte

In der Branche der Fahrradbot:innen sticht eines sofort hervor: die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse – und das sogar von Firma zu Firma unterschiedlich. Während bei einem Unternehmen die Rider durchgängig mit



„Es braucht ordentliche Beschäftigungsverhältnisse, damit alle nach den gleichen Regeln spielen.“

Robert Walasinski, Riders Collective

ordentlichem Dienstvertrag beschäftigt sind, arbeiten beim nächsten die Mehrheit als freie Dienstnehmer:innen. Das Problem hierbei ist unterm Strich die unterschiedliche Entlohnung. Der Kollektivvertrag setzt einen Mindestlohn von 9,21 Euro pro Stunde plus Kilometergeld fest. Doch dieser gilt nicht für freie Dienstnehmer:innen. Im Durchschnitt stehen sie, verglichen mit ihren angestellten Kolleg:innen, schlechter da. Ein Angleichen der Arbeitsverhältnisse soll nicht nur eine gerechte Entlohnung für alle Rider schaffen, sondern auch die gewerkschaftliche Vertretungsarbeit verbessern.

Job wie jeder andere

Entgegen der verbreiteten Annahme, die Rider seien hauptsächlich studierende Fahrradfreaks, zeigen die Studienergebnisse ein anderes Bild. Lediglich ein Drittel der Befragten absolviert momentan ein Studium. Mehr als die Hälfte der Fahrradbot:innen steht momentan in keinem Ausbildungsverhältnis, arbeitet bereits mehr als zwölf Monate in der Branche und bezieht den Lohn als Haupteinnahmequelle. Ein Drittel der



Was ist das Riders Collective?

Das Riders Collective ist eine Initiative des ÖGB gemeinsam mit Fahrradbot:innen, um in der Branche die Rider zu organisieren und sie über ihre Rechte zu informieren. Das Kollektiv ist von Montag bis Freitag im Roten Bogen einquartiert, wo Rider sich austauschen und beraten lassen können.

➔ www.riderscollective.at





Foto: oneinchpunch – stock.adobe.com

Rider hat einen österreichischen Pass, ein Drittel kommt aus EU-Mitgliedsländern und ein weiteres Drittel sind Drittstaatsangehörige.

Hartes Pflaster

Einige der Rider haben schon Bekanntheit mit dem harten Wiener Asphalt gemacht. Die Gefahren im Straßenverkehr sind tägliche Begleiterinnen der Zusteller:innen. Darüber hinaus ge-



„Für manche ist es ein Überbrückungsjob. Doch auch sie müssen sozial- und arbeitsrechtlich gut abgesichert sein.“

Adele Siegl

Betriebsratsvorsitzende mjam

hören Drohungen und Beleidigungen ebenso zum Alltag. Speziell weibliche Rider sind vermehrt von sexueller Belästigung und beleidigendem Verhalten betroffen. Hier gibt es noch einigen Verhandlungsbedarf bei den Sozialpartnern, um einen adäquaten Rahmen für Sicherheits- und Gesundheitsthemen zu schaffen.

Die Gewerkschaft

Die Befragten haben durchwegs ein positives Bild der Gewerkschaft. Sie wird insbesondere bei der generellen Interessenvertretung, bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Lohnverhandlungen als zentral angesehen. Dennoch ist für die Gewerkschaft das Gewinnen neuer Mitglieder in der Branche schwierig. Die beiden Hauptgründe, warum Rider noch nicht der Gewerkschaft beigetreten sind, sind vergleichbar mit anderen Branchen: Fehlendes Wissen über und mangelnder Kontakt zu den Gewerkschaften spielen hier bei rund der Hälfte der Befragten die ausschlaggebende Rolle. Das Potenzial für eine stärkere Organisierung der Branche ist demnach durchaus vorhanden.



„Gewerkschaften und Betriebsrat zu erklären ist schwierig. Durch zahlreiche Einzelgespräche gewinnen wir neue Mitglieder.“

Toni Pravdic

Betriebsratsvorsitzender Lieferando

Studie: Essenszusteller:innen in Österreich

In der Studie werden die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Arbeitnehmer*innen-Vertretung in der Gig-Economy – Erfahrungen von Fahrradzusteller*innen in Österreich“ präsentiert. Sie wurde vom AK-Digi-Fonds gefördert und u. a. vom ÖGB, dem Riders Collective und dem ETUI unterstützt.

➤ www.tinyurl.com/Fahradzustellerinnen

Frauenpensionen: Vogel-Strauß-Politik beenden

■ In 15 Monaten beginnt die Anhebung des Pensionsantrittsalters für Frauen. Schrittweise steigt es auf 65 Jahre an. In den Betrieben erfordert das ein Umdenken.

Text: Martina Fassler

Ab 2024 steigt das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Frauen laufend an, bis es ab dem zweiten Halbjahr 2033 – wie jenes der Männer – bei 65 Jahren liegt. Sind die Betriebe darauf vorbereitet? Mit dieser Frage befassten sich die Forschungsinstitute WIFO und FORBA im Auftrag der AK. Die Ergebnisse der Studie lassen die Alarmglocken schrillen. Nur jede zweite Frau wechselt direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension. Schon jetzt schafft es damit ein Teil der Unternehmen nicht, den Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten bis zur Pension zu bieten.

Steigt das gesetzliche Pensionsantrittsalter, führt das nicht automatisch zu einer längeren Beschäftigung. Neben der Entwicklung am Arbeitsmarkt sind die Arbeitsbedingun-



„Kind und Job müssen besser vereinbar sein. Das ist wichtig, um höhere Pensionen für Frauen zu erreichen.“

Korinna Schumann, ÖGB-Frauenvorsitzende

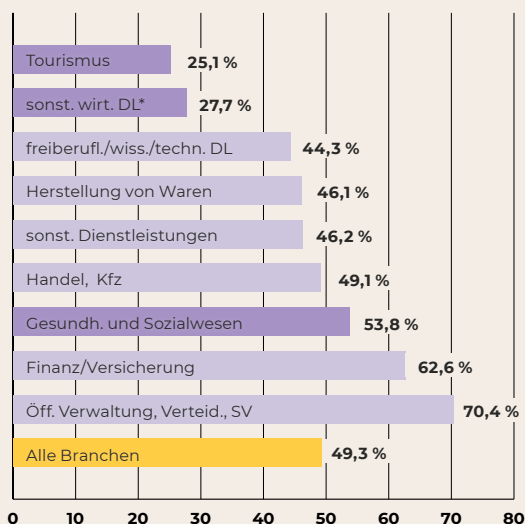
gen und die Personalpolitik in den Betrieben die wesentlichen Faktoren. Hier orten die Studienautorinnen massiven Handlungsbedarf. Denn es gibt kaum vorausschauende Überlegungen in den Betrieben, damit die Anhebung des Antrittsalters nicht zum Bumerang für die Frauen wird. „Es ist Zeit, die Vogel-Strauss-Politik zu beenden. Die Betriebe und die Politik sind gefordert, gesundes Arbeiten bis zur Pension zu ermöglichen“, sagt ÖGB-Frauenvorsitzende Korinna Schumann.

Wo es Ältere besonders schwer haben

Besonders negativ fallen die Branchen Tourismus und Reinigung auf. „Nur rund ein Viertel der Frauen aus diesen Branchen wechselt direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension“, berichtet Vera Glassner, Referentin in der Frauen-Abteilung der AK Wien. Sehr skeptisch, bis zur Pension durchzuhalten, sind zudem die Beschäftigten in der Pflege und Betreuung. Auch die Betriebsgröße spielt eine große Rolle. „Oft denkt man, in Kleinbetrieben geht es familiär zu. Doch Frauen aus Kleinbetrieben gelingt es am seltensten, bis zum Pensionsantritt den Job zu behalten“, sagt Monika

Unmittelbare Pensionsantritte

Anteil der Frauen, die direkt aus dem Job in die Alterspension wechseln kann (2018)



* (inkl. Reinigung)

Quelle: WIFO 2021



Das Online-Pensionskonto:

➔ www.tinyurl.com/Pension-abfragen

Für den Zugang benötigt man eine Handysignatur



Foto: Robert Kneschke – stock.adobe.com

Weissensteiner, stellvertretende Leiterin der Abteilung Sozialversicherung in der AK Wien.

Betriebe gefordert

Großen Handlungsbedarf gibt es dabei, die Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten. In einem Handelsbetrieb, der sich an der Studie beteiligte, galt das Leitmotiv „Jede:r macht alles“. Für ältere Beschäftigte wurden die körperlich schweren Tätigkeiten wie das Auspacken und Einräumen der Waren zum Problem, ebenso die 9-Stunden-Schichten. Hier gilt es, mehr auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zu achten. „Dazu gehören Arbeitszeitmodelle, die zu den Lebenslagen der einzelnen Arbeitnehmer:innen passen“, sagt Vera Glassner. Wesentlich für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist auch Weiterbildung. Werden Frauen ab einem bestimmten Alter bei der Weiterbildung im Betrieb übergangen? „Dann sollte der Betriebsrat bei den Personalverantwortlichen darauf dringen, dass diese Diskriminierung abgestellt wird“, so Schumann.

Politik muss handeln

Es braucht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile statt Rahmenbedingungen, die Mini-jobs für Mütter befördern – mit all den negativen Folgen für die Pension. Für Beschäftigte in Berufen mit hohen Mehr-



„Es ist jederzeit möglich, online das eigene Pensionskonto abzufragen. Das wissen viel zu wenige.“

Monika Weissensteiner, stv. Leiterin der Abteilung Sozialversicherung in der AK Wien

fachbelastungen, etwa in der Pflege, müsse der Zugang zur Schwerarbeitspension erleichtert werden, sagt Schumann. Denn ab 2024 ist diese Pensionsart auch für Frauen die einzige Möglichkeit, um mit 60 eine Alterspension antreten zu können. Weiterentwickelt werden sollte auch die Altersteilzeit. Und wenn Frauen länger im Erwerbsleben bleiben, „fallen sie auch bei der Betreuung der Enkelin und von Angehörigen aus“, so Schumann. Das bedeutet: Es braucht mehr Angebot an professioneller Pflege und Kinderbetreuung.

Wenig Wissen

Defizite orteten die Studienautorinnen zudem beim Wissen der Beschäftigten über unser Pensionssystem. „Die wenigsten wissen, dass sie jederzeit online Einschau in den aktuellen Stand ihres Pensionskontos nehmen und berechnen können, wie hoch ihre Pension einmal sein wird“, sagt Weissensteiner. Ratsam ist, sich nicht erst kurz vor Pensionsantritt zu informieren, sondern viel früher. Schließlich wirken sich nicht nur die letzten Jahre, sondern alle Beschäftigungszeiten auf die Pensionshöhe aus. Betriebsrät:innen können mithelfen, diese Informationen zu verbreiten. Wer mehr weiß, kann vorausschauender handeln. Das stärkt.



AK-Ratgeber Frauen und Pensionskonto

Was Sie schon jetzt für Ihre gesetzliche Pension tun können.

➔ www.tinyurl.com/Frau-Pension

Foto: privat



Berufskrankheiten

- Was Arbeitnehmer:innen wissen müssen: AK-Experte Alexander Pasz zur Anerkennung von Berufskrankheiten und der Möglichkeit einer Klage im Sozialrecht.

Interview: Stefan Mayer

AKtuell: Eine Berufskrankheit muss laut Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz (ASVG) eine „länger andauernde Krankheit“ sein. Was bedeutet das?

Alexander Pasz: Dieser Begriff ist gesetzlich nicht normiert, sondern ergibt sich durch die Natur des entstehenden Gesundheitsschadens: Eine Berufskrankheit ist die Folge gesundheitsschädlicher Einflüsse im Beruf. Meist entwickelt sich die Krankheit langsam. Das unterscheidet die Berufskrankheit auch vom Arbeitsunfall, der plötzlich eintritt. Es gibt aber auch Berufskrankheiten, die durch ein plötzliches Geschehen eintreten können.

Die Berufskrankheiten-Liste ist zuletzt vor zehn Jahren angepasst worden. Sollte das nicht häufiger geschehen?

Alexander Pasz: Ja, die Berufskrankheiten-Liste (BK-L) sollte regelmäßig an die medizinischen beziehungsweise beruflichen Verhältnisse angepasst werden. Insbesondere die Corona-Pandemie hat dies verdeutlicht. Es ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, wieso die berufsbedingte Erkrankung einer Supermarktangestellten an COVID-19 nicht als Berufskrankheit anerkannt wird. Ein weiteres Beispiel ist weißer Hautkrebs, der derzeit nicht

erfasst ist. Hier fordert die Bundesarbeitskammer die Einsetzung eines Expert:innengremiums, wie es beispielsweise auch in Deutschland besteht. Dieses soll den Änderungsbedarf regelmäßig medizinisch evaluieren und das Sozialministerium mit Empfehlungen zur Erweiterung der Liste unterstützen.

Bei der Anerkennung einer Berufskrankheit können bei schwerwiegenden Gesundheitsschäden Geldleistungen zugesprochen werden. Welche Voraussetzungen braucht es hier?



„Es ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, wieso Long COVID nicht als Berufskrankheit anerkannt wird.“

Alexander Pasz, Jurist in der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien.

Alexander Pasz: Versicherte werden aufgrund einer Berufskrankheit unfallversicherungsrechtlich durch Geldleistungen entschädigt. Die bedeutsamste ist hier die Versehrtenrente. Anspruch auf Versehrtenrente besteht, wenn und solange die allgemeine Erwerbsfähigkeit infolge der Berufskrankheit über drei Monate nach dem Eintritt des Versicherungsfalls – bei der Berufskrankheit meist der Beginn der Krankheit – grundsätzlich um mindestens 20 Prozent vermindert ist.

Was braucht es für den Nachweis einer Berufskrankheit?

Alexander Pasz: Es braucht einen Beweis, dass die Krankheit mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängt. In einem aktuellen Fall erkrankte ein Arbeitnehmer an einer Asbest-Exposition. Der Mann war jahrelang beruflich Silikat-Mineralen ausgesetzt. Vor Gericht konnte der Dienstnehmer den Nachweis erbringen, dass die Krankheit mit seinem Arbeitsplatz zusammenhängt. Der Ausgang eines solchen Gerichtsverfahrens hängt stark vom Sachverständigen ab. Wichtig war hier ein Gutachter, der mit der konkreten Tätigkeit des Arbeitnehmers auch vertraut gewesen ist.

Was kann aus dieser Rechtsprechung für weitere Fälle geschlossen werden?

Alexander Pasz: Wichtig ist, dass ein Verdacht des Vorliegens einer Berufskrankheit auch gemeldet wird, und dass Arbeitnehmer:innen – im Falle von negativen Entscheidungen der Versicherungsträger – die Möglichkeit einer Klage im Sozialrecht nutzen sollten. Dieser Rechtsschutz ist mit keinen Kosten verbunden. Im Gerichtsverfahren erster Instanz entstehen im Sozialrecht grundsätzlich keine Kosten, wie beispielsweise Gerichtsgebühren. Darüber hinaus veranschaulicht das Judikat zudem, dass auch berufsbedingte Gesundheitsschädigungen, die Jahrzehnte zurückliegen, in der Praxis bewiesen werden können.

Wie können Berufskrankheiten verhindert werden?

Der Arbeitnehmer:innenschutz sieht u. a. folgende Maßnahmen vor:

- Ersatz von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen
- Kapselung von Anlagen/Maschinen
- Erfassung von Dämpfen und Stäuben durch funktionstüchtige Absauganlagen
- Einführung von medizinischen Instrumenten mit integrierten Sicherheits- und Schutzmechanismen anstelle von konventionellen Systemen im Krankenhaus- und Gesundheitswesen
- Ausreichende und nachweisliche Information und Unterweisung der Beschäftigten über die Gefahren am Arbeitsplatz
- Verbot der Nahrungsaufnahme am Arbeitsplatz
- Hygienische Maßnahmen wie z. B. Händewaschen vor der Nahrungsaufnahme, ausreichende Körperreinigung nach Beendigung der Arbeit, Tragen von Arbeitskleidung
- Schutzmaßnahmen gegen Lärm, Vibrationen und optische Strahlung
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung



Politik, die Hoffnung macht

■ AK-Chefökonom Markus Marterbauer und Barbara Blaha vom Momentum Institut im Gespräch über Angst und die Bedeutung des Sozialstaats.

Interview: Matthias Falter

BUCHTIPP



Angst und Angst-macherei

Für eine Wirtschaftspolitik, die Hoffnung macht

Autoren: Markus Marterbauer und Martin Schürz

Verlag: Zsolnay

2022, 384 Seiten

ISBN: 978-3-552-7311-1

Euro 26,80

Aktuell: Was sind die Ängste der Menschen? Und welche Funktion hat hier der Sozialstaat?

Markus Marterbauer: Ängste sind vielfältig und in der Pandemie und der Teuerungskrise wachsen sie: etwa die Angst vor Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Armut. Gleichzeitig wird mit Angst Politik gemacht. Arme, aber auch alle Beschäftigten werden unter Druck gesetzt, für die Vermögenden entstehen neue Gewinnchancen: etwa mit dem konservativen Vorschlag des degressiven Arbeitslosengelds, der Deregulierung des Mietrechts oder auch der Privatisierung der Pensionsvorsorge. Martin Schürz und ich zeigen in unserem Buch, wie Ängste gemildert, Sicherheit gegeben, Hoffnung gemacht werden und dadurch auch Momente der Freiheit entstehen.

Barbara Blaha: Der Sozialstaat federt Existenzängste ab: Er hebt über eine Million Menschen in Österreich über die Armutsgrenze, durch Familienbeihilfe, Arbeitslosengeld und andere Transferzahlungen.

Gleichzeitig wird deutlich, dass der Sozialstaat Lücken hat. Wir sind mit Kinderarmut konfrontiert. Bei Arbeitslosigkeit rutscht man schnell in die Armut. Altersarmut ist ein großes Problem, das insbesondere Frauen betrifft. Das erzeugt naheliegenderweise eine Frustration bei Menschen. Hier müssen wir den Sozialstaat entsprechend verändern. Das wäre ein politisches Projekt, das sich lohnt.

Markus Marterbauer: Der Sozialstaat schafft Untergrenzen auf der Einkommensebene, z. B. durch Ausgleichszulage für Pensionen und Mindestsicherung. Aber wir sehen auch, dass die unteren sozialen Netze nicht armutsfest sind. Die sozialen Untergrenzen müssen über den Sozialstaat hinausgehen, etwa wenn wir an Arbeitnehmer:innenrechte und Mindestlöhne denken, die tatsächlich armutsfest werden müssen. Der Sozialstaat soll Furcht verhindern und Armut ausschließen. Dabei muss der Sozialstaat auf Rechten und Ansprüchen aufbauen und nicht auf Bittstellertum.

Aktuell: Wie sieht aktuell die Finanzierung des Sozialstaats aus und wo gibt es Schief lagen?

Barbara Blaha: Von 10 Steuereuros kommen 8 aus Arbeit und Konsum, d. h. wir haben eine riesige Schief lage zu Ungunsten des Faktors Arbeit und wir lassen das Vermögen raus. Gerade beim Vermögen gibt es aber eine extreme Ungleichheit, die auch die Demokratie gefährdet: Wenn ich merke, dass die Stimme von Heidi Horten oder Sigi Wolf

„Der Sozialstaat muss mit Rechten einhergehen und nicht mit Bittstellertum.“

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



„Es braucht Reichtums-obergrenzen, für die Demokratie und das Klima.“

Barbara Blaha, Leiterin des Momentum Instituts

mehr gilt als meine, dann verliere ich mein Vertrauen in die Demokratie und ziehe mich zurück. Und zurecht, denn dieses Spiel ist dann unfair. Deshalb braucht es Reichtums-obergrenzen, auch aus klimapolitischen Gründen.

Markus Marterbauer: In unserem Buch plädieren wir für Obergrenzen beim Reichtum. Aus drei Überlegungen: Erstens vertragen sich extremer Reichtum und Demokratie nicht. Zweitens müssen wir darüber reden, was Eigentum darf und nicht darf. Eigentumsrechte müssen im Interesse der Allgemeinheit beschränkt werden. Drittens benötigen wir Steuern auf Vermögen und Erbschaften, um armuts-feste Untergrenzen bei Einkommen und sozialen Diensten dauerhaft zu finanzieren. Diese Fragen der Begrenzung von Reichtum werden immer wichtiger.

Aktuell: Wie kann man diese Politik der Hoffnung im Kleinen (z. B. im Betrieb) umsetzen?

Markus Marterbauer: Angst kann dazu führen, dass sich Menschen zurückziehen und sich nicht mehr für die eigenen Interessen und jene anderer einsetzen. Sie brauchen Sicherheit, um sich engagieren zu können. So kann auch Hoffnung auf ein besseres Leben und eine bessere Welt entstehen. Eine emanzipatorische Politik muss Menschen ermutigen, sich für das Gemeinwesen zu engagieren. Von diesem Engagement leben Demokratie und sozialer Zusammenhalt. Das erfordert neue Möglichkeiten der Beteiligung in der Gemeinde, im Betrieb und in der Gesellschaft.

Barbara Blaha: Eine Grundbotschaft ist: Bildet euch und informiert euch! Das Buch von Markus und Martin ist ein wichtiger Anlass, um über Alternativen zu sprechen. Es hat in den letzten Jahren viele Impulse gegeben, in der Wirtschaftsforschung oder auch wenn wir an die Klimabewegung denken. Da bewegt sich gerade sehr viel.

Bilanzanalyse

■ Wie steht es um „deinen“ Betrieb? Nutze die Infos aus dem Jahresabschluss!

Text: Ines Hofmann

Die Krisen der letzten Jahre haben gezeigt, wie schnell sich die wirtschaftliche Situation von Unternehmen verändern kann. Mit Lockdowns und Lieferengpässen brachen die Umsätze weg, viele Arbeitnehmer:innen wurden in Kurzarbeit geschickt oder verloren ihren Job. Die Energie- und Teuerungskrise lässt viele Unternehmen weiter um ihre Existenz kämpfen. Für Betriebsräte ist daher die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens und die Kenntnis darüber wichtig. Mit der Bilanzanalyse kann man Trends in der Entwicklung „seines“ Unternehmens erkennen und rechtzeitig notwendige Maßnahmen einfordern.

Vergleiche mehrere Jahre

Ausgangsbasis für die Analyse bildet der Jahresabschluss. Dieser beinhaltet umfangreiche Informationen über den Vermögens- und Schuldenstand, über die Reserven bzw. das Eigenkapital des Unternehmens, über seine Ertrags- und Kostenentwicklung oder die getätigten Investitionen. Ratsam ist eine Analyse über mehrere Jahre. So können Veränderungen erkannt und stark schwankende Ergebnisse berücksichtigt werden. Ein Blick auf die Daten der Mitbewerber kann helfen, die wirtschaftliche Situation des eigenen Unternehmens besser einzuordnen.

Gibt es genügend Reserven?

Diese Frage ist eine oft gestellte. Hängt doch der Weiterbestand des Unternehmens von seiner Zahlungsfähigkeit und den finanziellen Reserven ab. Zur Einschätzung der Frage ist die Höhe des



Foto: peshkova - stock.adobe.com

Für Betriebsräte ist die Kenntnis über die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens sehr wichtig.

Eigenkapitals relevant, welches zu erwartende Verluste auffangen kann. Noch wichtiger ist zu schauen, ob die Zahlungsfähigkeit gesichert ist. Das ist dann der Fall, wenn die fälligen Schulden mit den verfügbaren Geldmitteln beglichen werden können.

Sind Gewinnsteigerungen immer gut?

Wichtig ist zu erkennen, in welchen Bereichen Gewinne bzw. Verluste erzielt wurden. Waren Einmaleffekte wie der Verkauf von Betriebsanlagen oder die Auflösung von Rückstellungen verantwortlich für die Gewinnsteigerung? Oder mussten schnelle Kosteneinsparungen beim Personal herhalten, um den Gesellschaftern eine saftige Gewinnausschüttung zu garantieren.



Fragen zur Bilanzanalyse?

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

DREI FRAGEN ZUR BILANZANALYSE

Wann ist eine Bilanzanalyse ratsam?

Eine Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens ist für den Betriebsrat jährlich ratsam und immer dann zu empfehlen, wenn Entscheidungen wie Investitionen, Veränderungsprozesse, Outsourcing-Vorhaben, Einsparungsmaßnahmen oder Lohn-, Gehalts- und Prämienverhandlungen anstehen. Insbesondere in Krisenzeiten ist es empfehlenswert, vor allem die Liquiditätssituation kontinuierlich und in kürzeren Abständen zu beobachten. Aber auch für Betriebsräte im Konzern kann es interessant sein, die wirtschaftliche Lage des eigenen Unternehmens mit jener von anderen Konzerngesellschaften zu vergleichen.

Wo finde ich Hilfe?

Wer keine Ausbildung in Buchhaltung hat, stößt mit der Analyse des Jahresabschlusses bald an seine Grenzen. Die Expert:innen der Arbeiterkammern unterstützen dich bei der Beurteilung sämtlicher wirtschaftlicher Daten im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs. Zudem verfügen die Arbeiterkammern über eine umfangreiche Bilanzdatenbank, mit deren Hilfe Unternehmens- und Branchenvergleiche möglich sind. Die Beratungsinhalte werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Welche Unterlagen werden für eine Bilanzanalyse benötigt?

Für eine Analyse wird der Jahresabschluss, also Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang und Lagebericht benötigt. Der Betriebsrat hat – abhängig von der Unternehmensgröße bzw. der Branche – gemäß § 108 (3) Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) einen Anspruch auf Aushängung des Jahresabschlusses durch den Betriebsinhaber längstens sechs Monate nach Ende des Geschäftsjahres. Für die Einschätzung der zukünftigen Entwicklung der Gesellschaft ist auch die Einbeziehung von Zusatzdaten, wie Auftragslage, geplante Investitionen etc. vorteilhaft. Über diese Wirtschaftsdaten kann der Betriebsrat gemäß § 108 (1) ArbVG jederzeit Auskunft verlangen. Darüber hinaus können Unternehmensinformationen auch über das öffentliche Firmenbuch kostenpflichtig abgefragt werden.



zur Person

Ines Hofmann ist Betriebswirtin und Wirtschaftspädagogin. Sie hat umfangreiche Erfahrung in der wirtschaftlichen Beratung und Ausbildung von Betriebsrät:innen und Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat. Sie ist Co-Herausgeberin des Buches „Bilanz & Co“ und Autorin vieler VÖGB-Skripten und Schulungsunterlagen. In der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien ist sie für die Kommunikation von wirtschaftlichen und aufsichtsratsbezogenen Inhalten verantwortlich.

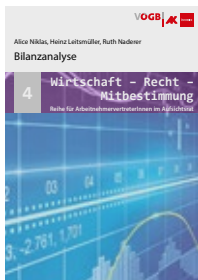
Mitbestimmen

Literatur-Tipp

Bilanzanalyse

Um einen Einblick in die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens zu bekommen, reicht es zumeist nicht aus, die Jahresabschlüsse lediglich zu „lesen“. Diese müssen in einem weiteren Schritt analysiert werden. Das Skript gibt Aufschluss, wie aus den vorhandenen Daten Kennzahlen berechnet, deren Entwicklung interpretiert und mit anderen wirtschaftlichen Größen in Zusammenhang gebracht werden.

➔ tinyurl.com/VOEGB-Bilanz



Web-Tipp

Bilanzrechner

Wie die wirtschaftliche Situation des eigenen Arbeitgebers ausschaut, ist für Betriebsrät:innen eine wichtige Information, aber oft schwierig herauszufinden. Der Bilanzrechner ist ein Werkzeug, um rasch zu einer Beurteilung zu kommen.



➔ tinyurl.com/Bil-Rechner



Foto: NDABCREATIVITY – stock.adobe.com

Versichert im Aufsichtsrat

Du sitzt als Vertreter:in der Beschäftigten im Aufsichtsrat oder einem anderen Kontrollgremium? Dann nutze den ÖGB-Versicherungsschutz.

Egal, ob du als Betriebsrat in einen Aufsichtsrat, als Personalvertreter:in in einen Beirat oder ein sonstiges Kontrollgremium entsandt wurdest – du haftest persönlich für dein Verhalten in der Ausübung dieses Mandats. Um Belegschaftsvertreter:innen in diesen Gremien gegen eventuelle Schadenersatzansprüche abzusichern, gibt es den ÖGB-Versicherungsschutz für Arbeitnehmervertreter:innen.

Wer ist versichert?

Sämtliche als Belegschaftsvertreter:innen (unabhängig von Rechtsgrundlage und Bestellungsmodalitäten) in Aufsichtsräte, Beiräte, Kuratorien und sonstige Kontrollgremien ent-

sandte Personen. Bei Inanspruchnahme muss man mindestens acht Monate durchgehend ÖGB-Mitglied gewesen sein. Zudem muss man die Entsendung in das betreffende Gremium bei der zuständigen Gewerkschaft oder beim ÖGB gemeldet haben.

Was umfasst die Versicherung?

Die Versicherung umfasst Schadenersatz für Vermögens-, für Perso-

nen- und Sachschäden. Auch die (außer-)gerichtlichen Kosten der Feststellung und Abwehr einer behaupteten Schadenersatzpflicht sind erfasst sowie die Kosten der Verteidigung in einem Strafverfahren, das wegen eines Verstoßes eingeleitet wurde. Kein Versicherungsschutz besteht bei Vorsatz. Der Versicherungsschutz liegt bei maximal 200.000 Euro pro versicherter Person und zwei Millionen Euro pro Versicherungsfall.



Web-Tipp

Versicherungsschutz

In der Broschüre findest du die Details zum Versicherungsschutz und das Formular zur Meldung der Entsendung in das Gremium.

➔ www.tinyurl.com/Vers-Schutz

Die „Extra-Meile“ als Irrweg

- Man kennt sie von Bewerbungsgesprächen: Die Frage, ob man bereit wäre, die Extra-Meile zu gehen. Doch was bedeutet das?

Text: Oliver Piller

Freitagnachmittag, kurz vor Feierabend, klopft der Chef an die Tür und übergibt einen Arbeitsauftrag, der bis Montagfrüh erledigt sein muss. „Herr Kollege, wo andere aufgeben, hängen wir uns rein. Wir im Unternehmen gehen die Extra-Meile.“ Spätestens jetzt wünscht man sich, diese Extra-Meile beim Bewerbungsgespräch hinterfragt zu haben.

Sie stellt eine Mehrleistung dar, die über den durchschnittlichen Aufwand an Zeit und Energie zum Herstellen einer Ware oder Dienstleistung hinausgeht. Doch das ist nicht alles. Wir sollen nicht nur schlicht länger und intensiver arbeiten, sondern das auch noch voller Freude und Motivation. Hier liegt der feine Unterschied zu einfach von oben aufoktrozierter Mehrarbeit. Die Extra-Meile hat den Anspruch auf die innere Motivation, mehr als nur die Pflicht

zu leisten. Sie soll den Wettkampfgeist wecken, der bei Absolvierung des längeren Weges die Belohnung eines guten Gefühls verspricht. Ähnlich wie beim Lauftraining, wenn wir uns dazu durchringen, noch eine zusätzliche Runde zu laufen. Die Mehrleistung an Arbeit verwandelt sich in etwas, das über die mögliche Sinnstiftung von Lohnarbeit hinaus Freude und Erfüllung bringen soll. Im Umkehrschluss bedeutet es aber auch, dass uns für andere Lebensbereiche die Zeit und Energie fehlen. So können die Familie, das Hobby, die Freunde oder das ehrenamtliche Engagement auf der Strecke bleiben.

Wem nutzt unsere marschierte Extra-Meile wirklich? In letzter Instanz nützt es dem Chef, den Eigentümer:innen, den sogenannten Shareholdern. Der Profit des Unternehmens steigt. Das lässt bei denjenigen die Kasse klingeln. Wir dagegen haben, außer dem guten Gefühl, 120 Prozent für die Firma gegeben zu haben, recht wenig davon. Am Ende des Tages können wir die Extra-Meile durchaus hinterfragen. Zum Beispiel auf diese Art: Beim nächsten Bewerbungsgespräch auf die Frage zur Extra-Meile eine Gegenfrage stellen. Sind die Arbeitsabläufe im Unternehmen etwa derart ineffizient, sodass Extra-Wege zum Erreichen der Ziele notwendig sind? Damit bleibt man bei dem/der Interviewpartner:in auf jeden Fall im Gedächtnis.



Die Extra-Meile kostet Zeit und Energie – manchmal inklusive Verletzungen.

Konfliktmanagement

■ Buchtipp: Wie der Betriebsrat Konflikte entschärfen kann

Wo Menschen zusammenarbeiten, können Konflikte entstehen. Diese sind eine Belastung für alle Beteiligten. Oft wird anfangs versucht, Konflikte zu ignorieren und nicht zu thematisieren. Hier besteht allerdings die Gefahr einer späteren Eskalation. Eine Lösung und Bearbeitung wird dann besonders schwierig.

Das Buch von Werner Obermüller, der selbst Betriebsrat ist, zeigt, wie erfolgreiches Konfliktmanagement funktionieren und aussehen kann.

Werner Obermüller: Konfliktmanagement für Unternehmen mit Betriebsrat. ÖGB-Verlag 2021, 176 Seiten, Buch, 24,90 Euro, ISBN: 978-3-99046-609-4.

JETZT
GEWINNEN!



Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns eine E-Mail an AKtuell@akwien.at mit dem Betreff „Konfliktmanagement“ und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss 30. November 2022.

3 FRAGEN AN DEN AUTOR

Mediator und Betriebsrat Werner Obermüller über erfolgreiches Konfliktmanagement.

1 Was ist wichtig bei Konflikten im Unternehmen? Wichtig sind das frühzeitige Erkennen und Bearbeiten. Wenn Konflikte eskalieren, erscheint oft nur mehr die Kündigung als beste Lösung. Doch dieser Schein trügt, denn Konflikte sind meist systemischer Natur. Gute Mitarbeiter:innen gehen, der Konflikt bleibt. So verlieren am Ende alle Beteiligten.

2 Wie sieht ein mögliches Konfliktmanagementsystem (KMS) des Betriebsrats aus? Der Betriebsrat kennt das eigene Unternehmen besser als externe Expert:innen. Wichtig ist eine strukturierte Analyse des Ist-Zustands, nur dann kann ein individuell entwickeltes KMS im Betrieb erfolgreich implementiert werden.

3 Wie hilft das Buch bei der Betriebsratsarbeit? Das Buch zeigt, wie ein komplettes KMS vom Betriebsrat entwickelt werden kann. Ich beschreibe Aufbau, Entwicklung sowie Umsetzung. Der Konflikt, seine Kosten im System sowie mögliche Arten der Lösung werden analysiert. Dabei unterstützen praxisnahe Handlungsanleitungen und nützliche Tools.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben



Durchsetzungsstark in Kontroversen

- **Seminartipp:** In schwierigen Situationen den Handlungsspielraum erweitern

Gute Betriebsrät:innen erfüllen heute sehr viele verschiedene Aufgaben im Interesse der Belegschaft. Sie verhandeln, informieren und beraten. Sie organisieren, helfen und unterstützen. Sie schauen Vorgesetzten auf die Finger und behalten die Entwicklung des Betriebes im Auge. Dabei treten auch immer wieder Interessensgegensätze auf. Sie

können zu Widerstand und Kontroversen mit der Geschäftsleitung und dem Management führen. Diese Konfliktsituationen sind besonders herausfordernd. Betriebsrät:innen brauchen dann sowohl Durchsetzungsstärke als auch diplomatisches Geschick und Redegewandtheit. Im Seminar geht es darum, den Handlungsspielraum der Teilnehmer:innen in Kontroversen und schwierigen Situationen zu erweitern.

Bildungsziele:

- Die „Landkarte“ der Macht im Betrieb erkennen können
- Die Machtmittel des Betriebsrates kennen und einsetzen
- Situationsgerecht auftreten und kommunizieren üben
- Der selbstkritische Blick in den „Spiegel“: das eigene Verhalten in Kontroversen reflektieren
- Möglichkeiten der Erholung finden – Regenerieren lernen

Wann und wo:

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ), Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien, 7. bis 9. November 2022

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

Historie

Das kurze, harte Leben der Schleifer

Die Arbeitsbedingungen der Glasschleifer verbesserten sich erst durch gewerkschaftliche Organisation.

Text: Florian Wenninger

Im Jahr 1900 besuchte der Wiener Journalist Max Winter das „Schleiferland!“ zwischen Neisse und Iser in der heutigen Tschechischen Republik. Dieses Gebiet war für seine Glasschleifereien berühmt. Gablonzer Weihnachtsschmuck, prächtige Kristall-Leuchter und zarte Parfum-Flacons, die hier gefertigt wurden, sind heute unter Antiquitäten-

händlern heiß begehrt. Max Winter dokumentierte das enorme Leid hinter der funkelnden Pracht: Um Kosten zu sparen, verzichteten die meisten Betriebe auf die Anbringung von Ventilatoren und gaben an ihre Beschäftigten keine Schutzbekleidung aus. Die Schleifer arbeiteten von Kindesbeinen an zwölf bis 14 Stunden in einer Glasstaubwolke, die



Die Arbeit in historischen Glasschleifereien war besonders hart.

innerhalb kürzester Zeit ihre Lungen zerstörte. Sie versuchten, sich darüber mit Galgenhumor hinwegzutrusten: „Oh, die Schleifer han a Methusalem; der Susenfranz is ersch mit 30 Juhr'n gestorb'n“. Die Situation besserte sich

nicht, weil die Fabrikherren ein Einsehen hatten – sondern erst, als die Schleifer sich gewerkschaftlich organisierten und mit der Drohung von Streiks bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne durchsetzten.

Aktuell

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



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

Hier geht's direkt zur Aktuell-Website!



Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien