

## HEIZDEBATTE

Wie warm es am Arbeitsplatz sein muss **Seite 10**

## MINDESTLÖHNE

Europaweit bewegt sich was **Seite 14**

## UNTERNEHMENSKRISEN

Frühzeitig handeln **Seite 18**

Dein Fachwissen ist

# Aktuell

# SCHLUSS MIT DAUERSTRESS

WIE MAN IM BETRIEB „MINUSSTUNDEN“ ABSTELLEN  
UND FÜR MEHR PLANBARKEIT SORGEN KANN

## DANKE!

365

**Nicht nur am 5. Dezember**, dem Tag des Ehrenamts, sondern alle 365 Tage im Jahr setzen sich Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen für die Beschäftigten ein. Mit Erfolg. In Betrieben mit Betriebsrat gibt es höhere Einkommen, mehr Weiterbildung und mehr Gesundheitsförderung.

Wir sagen Danke für euren Einsatz!

### Impressum:

**Herausgeberin und Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

**Redaktionsteam:** Matthias Falter, Martina Fassler, Oliver Piller **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Heike Hausensteiner, Sybille Pirklbauer, Ruth Naderer, Sarah Stowisek, Florian Wenninger  
**Cartoon:** Philip Taucher

**Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>  
**E-Mail:** [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)

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

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

**Offenlegung** gemäß Mediengesetz § 25: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum) **Datenschutzklärung:** [wien.arbeiterkammer.at/datenschutz](http://wien.arbeiterkammer.at/datenschutz)

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

## Zeit und Geld



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

### Liebe Leser:innen!

Das Arbeitszeitgesetz schützt die Beschäftigten. Doch viele Unternehmen scheren sich nicht darum.

Ist wenig los, werden die Beschäftigten mit „Minusstunden“ heimgeschickt. Ist viel zu tun, müssen sie die Stunden nacharbeiten. Es gilt, diese „kreative Personaleinteilung“ abzustellen. Denn die Beschäftigten leben dadurch im Dauerstress und fallen um Zuschläge für Mehr- und Überstunden um.

Diesen Winter planen viele Unternehmen, weniger zu heizen. Wichtig ist: Es gibt gesetzliche Regelungen zur Mindesttemperatur am Arbeitsplatz. Mehr dazu in dieser Ausgabe.

Mit einem Urteil stärkt der Europäische Gerichtshof zum zweiten Mal innerhalb von kurzer Zeit die Rechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Urlaub. Wir bringen die Details dazu.

### Dumping-Löhne adieu?

Einen kräftigen Anlauf, um europaweit höhere Mindestlöhne durchzusetzen und Kollektivvertragsverhandlungen zu fördern, nimmt die EU. Was bringt die Mindestlohnrichtlinie? Und wie erreichen wir 2.000 Euro Mindestlohn in allen österreichischen Kollektivverträgen? Das fragen wir Spitzengewerkschafter Oliver Röpke vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und Martin Müller vom ÖGB im AKtuell-Interview.

**Dein Redaktionsteam**

Martina Fassler, Matthias Falter, Oliver Piller

# Inhalt



Foto: markuszahradnik.com

Planbare Arbeitszeiten statt Dauerstress **Seite 4**



Foto: pressmaster - stock.adobe.com

Untergrenzen der Temperatur am Arbeitsplatz **Seite 10**



Foto: Sunnystudio - stock.adobe.com

EuGH-Urteil zu Urlaubsverbrauch **Seite 12**

<b>4</b>	<b>Titelstory</b>	
	Schluss mit Dauerstress	4
	Kommentar: Ein Recht auf Planbarkeit	7
<b>8</b>	<b>Weitblick</b>	
	E-Books für Betriebsrät:innen	8
	Umfrage: Arbeitszeit	9
<b>10</b>	<b>Recht klar</b>	
	Temperatur am Arbeitsplatz	10
	EuGH-Urteil zu Urlaubsverbrauch	12
<b>14</b>	<b>Mitbestimmen</b>	
	EU-Mindestlohnrichtlinie: Dumping-Löhne adieu?	14
	AK-Parlament nimmt Armut in den Blick	16
	Wenn Unternehmen in Turbulenzen geraten	18
	Drei Fragen zu Unternehmenskrisen	19
<b>20</b>	<b>Dranbleiben</b>	
	Der AK Garantiefonds hilft	20
	Die Toolbox Einkommensberichte	20
	Tag des Ehrenamts	21
	Buchtip: Unternehmenskrise	22
	Cartoon	22
	Seminar: Gut ins Gespräch kommen	23
	Historie: Im Westen nichts Neues	23

✉ [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)  
🌐 [www.ak-aktuell.at](http://www.ak-aktuell.at)  
📌 [www.ak-aktuell.at/linkedin](https://www.ak-aktuell.at/linkedin)



## Mia springt nicht länger ein

Wenn wenig los ist, schickt der Chef sie heim. An anderen Tagen muss sie die „Minusstunden“ einarbeiten. Das ist illegal.

Text: Martina Fassler | Fotos: Markus Zahradnik

# SCHLUSS MIT DAUERSTRESS

**E**ine Stunde vor Dienstbeginn haben die mich angerufen, weil schlechtes Wetter war und somit die Terrasse nicht offen ist. Drei Stunden später kam die Sonne raus, ich wurde angerufen, soll arbeiten kommen für zwei Stunden. Das ging den ganzen Sommer so. Und wenn sie dich heimschicken, dann hast du Minusstunden“, schreibt die vormalige Gastro-Beschäftigte Mia\* der AK. Auch aus anderen Dienstleistungsbranchen wie dem Handel berichteten Beschäftigte im Rahmen einer Online-Umfrage über systematische Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. Davon, dass die Chefs das Geschäftsrisiko auf die Beschäftigten auslagern, sie kurzfristig zu Diensten einteilen oder, wenn wenig los ist, sie mit „Minusstunden“ heimschicken.

Für viele Beschäftigte sind kaum planbare Arbeitszeiten Realität. Die Online-Facebook-Umfrage der AK, an der mehr als 2.500 Menschen teilgenommen haben, ist nicht repräsentativ. Sie zeigt aber, wo das Problem besonders groß ist: Frauen, insbesondere Teilzeitkräfte, werden häufig als flexible Manövriermasse eingesetzt. Bei mehr als einem Fünftel der Befragten kommt es fast jeden Monat vor, dass sie heimgeschickt werden, wenn nichts zu tun ist. Bei Beschäftigten mit Teilzeitjobs im Ausmaß von zwölf bis 24 Stunden pro Woche sind es sogar mehr als ein Viertel. Zwei Drittel der Teilzeitkräfte musste die Stunden später „einarbeiten“.

## Wer heimschickt, muss zahlen

„Minusstunden sind in den meisten Fällen illegal. Eine Vereinbarung ist zulässig, wenn ich zum Beispiel selbst den Chef bitte, heute früher zu gehen und verspreche, das einzuarbeiten. Nicht aber bei einseitigen Anordnungen, die der Chef kurzfristig trifft. Leider wissen das die Beschäftigten meist nicht“, erklärt Christian Dunst, Arbeitszeit-Experte in der AK Wien. Die Beschäftigten stehen durch das ständige Umdisponieren ihrer Arbeitszeit unter Stress. Und sie verlieren Zuschläge für Mehr- oder Überstunden, die der Arbeitgeber ihnen bei korrekter Vorgangsweise bezahlen müsste. „Die Teuerung belastet viele Beschäftigte massiv. Da gilt es umso mehr, eine ‚kreative Personaleinteilung‘,

\* Name verändert, Symbolbild

## Titelstory

die die Beschäftigten systematisch um ihre Zuschläge bringt, abzustellen“, sagt Dunst.

Was tun, wenn eine derartige Vorgangsweise im Unternehmen gang und gäbe ist? „Man sollte den Arbeitgeber daran erinnern, dass das Arbeitszeitgesetz ein Schutzgesetz für die Beschäftigten ist.“ Lenkt der Arbeitgeber nicht ein, sind weitere Maßnahmen angebracht. Der Betriebsrat kann Lohnabrechnungen und Zeitaufzeichnungen einsehen und wenn er Missstände feststellt auch externe Stellen wie die AK oder die Gewerkschaft einschalten. Und natürlich ist es wichtig, die Beschäftigten über ihre Rechte zu informieren.

### Mehr Planbarkeit sicherstellen

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass einseitige Änderungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber im Regelfall 14 Tage im Vorhinein bekanntgegeben werden müssen. Bei der Online-Umfrage der AK gaben nur sieben Prozent der teilnehmenden Beschäftigten an, dass diese Frist eingehalten wird. Ihre konkrete Arbeitszeit besonders kurzfristig,



„Die Vier-Tage-Woche macht alle gelassener. Wer mehr Freizeit hat, ist auch im Job motivierter.“

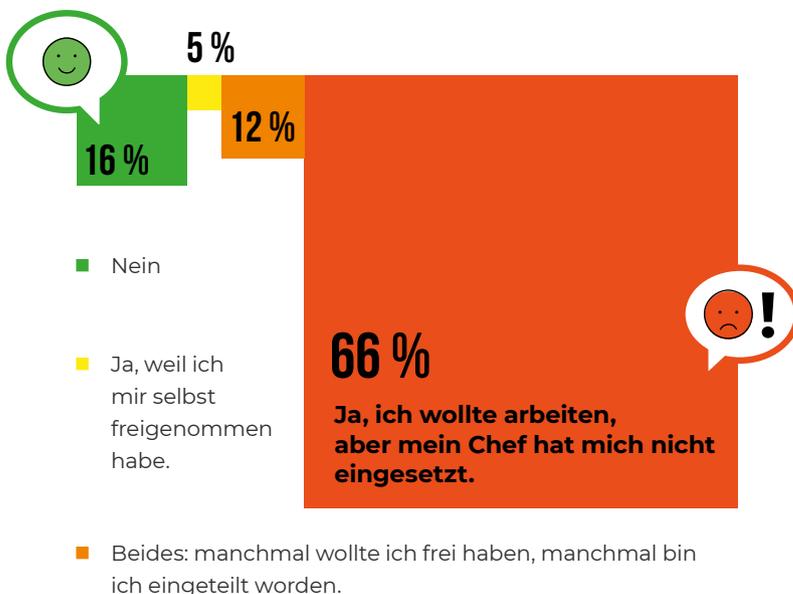
**Sandra Zubanovic**, Betriebsratsvorsitzende  
Parkhotel Brunauer

am Vortag oder selben Tag, erfahren laut diesen Ergebnissen die Beschäftigten aus dem Handel, der Gastronomie und dem Gesundheits- und Sozialbereich. „So wie man den Wareneinsatz vorausschauend plant, so sorgfältig muss man auch den Einsatz der Beschäftigten planen. Sie dürfen nicht zum Spielball werden, mit dem man Pingpong spielt, wie es einem gefällt“, so Dunst.

Arbeitgeber, die derart agieren, dürfen sich nicht wundern, wenn sie keine Beschäftigten mehr finden. Gerade im Tourismus beklagen viele Betriebe, dass ihnen das Personal ausgehe. Dazu Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft vida: „Sind die Arbeitgeber nicht bereit, das Angebot zu verbessern, bleibt die Nachfrage seitens Arbeitssuchender aus oder Kolleginnen und Kollegen verlassen die Tourismus-Branche.“

## Teilzeit und Minusstunden

Wurden Ihnen in den letzten 6 Monaten Minusstunden verrechnet? Das heißt: Müssen Sie diese Tage oder Stunden einarbeiten?



Quelle: Facebook-Umfrage der AK Wien, 2021, Grundgesamtheit: Befragte mit einem Teilzeitjob zwischen 12 und 24 Stunden pro Woche.

### Vier-Tage-Woche wirkt

Ein Tourismusbetrieb, der zeigt, wie man es besser macht, ist das Parkhotel Brunauer in Salzburg. Das im Eigentum der AK Salzburg stehende Parkhotel hat mit Mai 2022 die Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Oder, wie Geschäftsführer Manuel Uguet sagt: „Wir haben die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um zehn Prozent reduziert. Auch unsere Teilzeitbeschäftigten profitieren von dem Modell.“ Umgesetzt wurde die Arbeitszeitverkürzung nach einer mehrmonatigen Vorbereitungsphase und unter Einbindung von AK, Gewerkschaft, Betriebsrat und den Beschäftigten. In einer befristeten Betriebsvereinbarung sind die Grundpfeiler des neuen Arbeitszeitmodells festgehalten. Vollzeitbeschäftigte können zwischen 9-Stunden-Diensten und 8-Stunden-Diensten wählen. „Wer acht Stunden arbeitet, hat eine Woche fünf Tage Dienst, die folgende nur vier“, so Uguet.

Und wie sieht es mit der Zufriedenheit der Beschäftigten aus? „Die Vier-Tage-Woche macht



„Die Servicequalität ist gestiegen. Das wirkt sich positiv auf die Zusatzverkäufe im Gastro-Bereich aus.“

**Manuel Uguet**, Geschäftsführer Parkhotel Brunauer

alle gelassener. Wer mehr Freizeit hat, ist auch im Job motivierter“, sagt Betriebsratsvorsitzende Sandra Zubanovic. „Unsere Gäste melden uns zurück, dass die Servicequalität gestiegen ist. Das wirkt sich auch positiv auf die Zusatzverkäufe im Gastro-Bereich aus, was uns natürlich freut“, so Uguet. Personalprobleme hat das Parkhotel keine. „Wir haben 13 neue Kolleg:innen eingestellt.“ Bis Jahresende werden die Erfahrungen aus den ersten Monaten gesammelt. Ziel ist es, danach unbefristet die Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich zu verankern. „Eine Rückkehr zum alten Modell schließen wir aus“, sind sich Geschäftsführung und Betriebsrat einig.



#### Webtipp

### Wenn der Chef keine Arbeit hat

Online-Kurzinfo zum Thema Minusstunden inkl. Musterschreiben

➔ [www.arbeiterkammer.at/minusstunden](http://www.arbeiterkammer.at/minusstunden)

#### Gewerkschaft vida

### Vier-Tage-Woche im Tourismus

Interessierte Betriebsrät:innen erhalten bei der Gewerkschaft vida Auskunft über eine mögliche Betriebsvereinbarung zur Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich. E-Mail [tourismus@vida.at](mailto:tourismus@vida.at)

#### AK-Ratgeber

### Teilzeitarbeit

Der Ratgeber fasst für die Beschäftigten die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen zusammen.

➔ [www.tinyurl.com/TZ-Arbeit](http://www.tinyurl.com/TZ-Arbeit)

## KOMMENTAR



Sybille Pirklbauer

## Ein Recht auf Planbarkeit

„Working nine to five“ sang Dolly Parton einst. Von so regelmäßigen Arbeitszeiten können viele Arbeitnehmer:innen nur träumen. In manchen Branchen wissen drei Viertel der Befragten maximal ein bis zwei Tage vorher, ob und wie lange sie arbeiten müssen. Umgekehrt kommt es bei fast der Hälfte der Beschäftigten vor, dass sie während der Arbeitszeit nach Hause geschickt werden, weil der Arbeitgeber gerade keinen Bedarf hat. Häufig werden ihnen dann „Minusstunden“ verrechnet – was aber ungesetzlich ist.

Unberechenbare Arbeitszeiten sind mit enormem Stress für die Beschäftigten verbunden. Verabredungen mit Freunden, einem Hobby nachzugehen oder einfach nur gemeinsame Zeit mit der Familie zu planen ist so fast unmöglich. Eine besondere Belastung ist es, wenn Kinderbetreuung oder die Pflege eines Angehörigen organisiert werden muss.

### Gesetzesverstoß als Personalplanung

Insbesondere Teilzeitkräfte und damit überwiegend Frauen werden in vielen Fällen um ihr Mehrarbeits- oder sogar Überstundenentgelt geprellt. Hier geht es nicht um unvorhersehbare Ereignisse, die der Arbeitgeber nicht einkalkulieren kann. Vielmehr ist der Gesetzesverstoß Teil der Personalplanung. Wir brauchen hier dringend eine Handhabe, damit die Beschäftigten zu ihrem Recht auf planbare Arbeits- und Lebenszeiten kommen.

#### Zur Person

Sybille Pirklbauer leitet die Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien.

# E-Books für Betriebsrät:innen

■ Damit du immer die aktuellen Ratgeber zur Verfügung hast, gibt es die Sammlung „Betriebsrat“ in der AK Bibliothek digital.

Text: Sarah Stowisek

**W**ann handelt es sich um Mehrarbeit, wann um Überstunden? Welche Regelungen gibt es zur Ruhezeit? Fragen zur Arbeitszeit und deren Entlohnung bewegen die Beschäftigten. Die Antworten dazu nachlesen kann man im Ratgeber „Arbeitsrecht in Frage und Antwort“. Das Buch gibt es als E-Book in der Sammlung „Betriebsrat“ der AK Bibliothek digital. Kostenlos und ohne Wartezeit mit wenigen Klicks für dich verfügbar.

Du brauchst Infos rund um die Bilanzanalyse? Burnout und Mobbing belasten die Beschäftigten und du möchtest mehr wissen zum Konfliktmanagement? Zu diesen und vielen weiteren Themen wirst du fündig in der Sammlung „Betriebsrat“.

Eine weitere Spezialsammlung gibt es für Gesundheitsberufe. Sie beinhaltet umfassende Fachliteratur zur Aus- und Weiterbildung; Medizinische und pflegerische Grundlagen, Praxisbücher zur häuslichen und stationären Pflege, Management und Recht im Gesundheitswesen und mehr.

## Freizeitspaß, ganz ohne Kosten

Die AK Bibliothek digital ist auch ein guter Tipp, wenn du für dich und deine Familie auf der Suche bist nach guter Literatur für die Freizeit. Das Angebot reicht von Sachbüchern über

Unterhaltungsliteratur und Hörbücher bis zu Kinder- und Jugendliteratur. Seit Kurzem gibt es außerdem zahlreiche deutschsprachige und internationale Zeitschriften.

Aktive Leser:innen der AK Bibliotheken können direkt mit ihren Login-Daten einsteigen. Wer das noch nicht ist, kann sich mit wenigen Klicks kostenfrei registrieren. Die AK Bibliothek digital steht allen offen. Mach auch die Beschäftigten in deinem Betrieb auf unsere Angebote aufmerksam!

AK Bibliothek digital – Sammlung Betriebsrat:

➔ [ak.overdrive.com/library/betriebsrat](https://ak.overdrive.com/library/betriebsrat)



## Filme & Serien

### filmfreund- Angebot der AK

Kostenlos Filme und Serien für die ganze Familie streamen? Das geht. Mit der AK Bibliothek digital steht dir und deiner Familie kostenlos eine große Auswahl an Filmen zur Verfügung. Spielfilme und Serien aus aller Welt, Dokumentationen, Animationsfilme und sorgfältig kuratierte Kinderfilme und -serien können über die Plattform filmfreund gestreamt werden. Mach dein Zuhause zum Kino und schau dir mit Familie oder im Freundeskreis die Filme gemütlich auf dem Fernseher an oder vertreibe dir die Zeit unterwegs auf deinem Tablet oder Handy.

Aktive Nutzer:innen der AK Bibliotheken können sofort einsteigen:

➔ [akwien.filmfreund.at](https://akwien.filmfreund.at)

## AK Bibliothek digital

Noch nicht registriert? Alle Informationen findest du unter:

➔ [tinyurl.com/Digi-Biblio](https://tinyurl.com/Digi-Biblio)

Registrierungsformular:

➔ [tinyurl.com/2s6mrkt7](https://tinyurl.com/2s6mrkt7)



# ARBEITSZEIT

Das Thema Arbeitszeit hat viele Facetten. Was sind die großen Herausforderungen im Unternehmen und was sind die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen? Wir haben dazu Betriebsrät:innen befragt.

Von Matthias Falter und Oliver Piller



Unsere Kolleg:innen müssen oft einspringen. Der zunehmende Personal-mangel verschärft dieses Problem und macht Zeitausgleich und Planbarkeit von Freizeit oft unmöglich. Das ist eine große Belastung.

**Angelika Hlawaty**  
Jugend am Werk  
Foto: Anela Inwinkl



Die Herausforderung im Tourismus ist die Balance zwischen den Anforderungen an die Beschäftigten in der Branche und dem Arbeitnehmerschutz. Die Kollegen sind gerne Gastgeber. Das wird oft ausgenutzt. Davor sind sie zu schützen.

**Berend Tusch**  
Hotel Ananas  
Foto: Lisi Specht



Prekäre Arbeitsverhältnisse führen zu Arbeitsüberlastung und unbezahlten Überstunden zur „Förderung der Karriere“. Junge Wissenschaftler:innen brauchen unbefristete Anstellungen und sichere Jobs, um produktiv zu arbeiten.

**Monika Mokre**  
Österreichische Akademie der Wissenschaften  
Foto: privat



Mitbestimmung der Arbeitszeit ist eine gesetzlich geregelte Aufgabe von Betriebsräten. Unsere Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich hat die Lebensqualität meiner Kolleg:innen erheblich verbessert und die Produktivität für das Unternehmen nachweislich steigern können. So wurden 60 neue Arbeitsplätze geschaffen und die Arbeit auf mehr Leute verteilt.

**Julius-Jürgen Mayer**  
Royal Canin Austria  
Foto: privat



Durch das Ausscheiden von Personal in den verschiedensten Positionen und die oft verzögerte Nachbesetzung müssen meine Kolleg:innen diese Ausfälle häufig kompensieren und zusätzliche Arbeiten übernehmen. Um die so angehäuften Mehrstunden abbauen zu können, muss dann auch erst einmal die „Zeit gefunden werden“.

**Ulli Eigenbauer-Stein**  
Medizinische Universität Wien  
Foto: privat

# Temperatur am Arbeitsplatz

- Viele Unternehmen wollen aus Kostengründen weniger heizen. Wichtig ist: Es gibt klare Regeln und Untergrenzen der Lufttemperatur.

Interview: Matthias Falter

**AKtuell: Viele Betriebe überlegen, die Raumtemperatur an den Arbeitsplätzen aufgrund der Teuerung zu senken. Wie ist hier die gesetzliche Lage in Österreich?**

**Alexander Heider:** Wir haben seit Jahrzehnten klare Regeln zur Raumtemperatur am Arbeitsplatz während der kalten Jahreszeit. In Büros muss die Temperatur mindestens 19 °C betragen (maximal 25 °C). Wenn man im Stehen oder im Gehen arbeitet, wie beispielsweise im Handel, dann ist die untere Temperaturgrenze 18 °C. Die Raumtemperaturen am Arbeitsplatz sind in der Arbeitsstättenverordnung (siehe Infobox) geregelt und entsprechen dem arbeitsmedizinischen

Kenntnisstand. Das Raumklima muss für die Menschen immer angemessen angenehm sein.

**AKtuell: Wann müssen diese Temperaturen erreicht werden? Wer überprüft das?**

**Alexander Heider:** Wir bekommen jeden Winter sehr viele Anfragen, weil die unteren Temperaturgrenzen nicht erreicht werden. Dies ist besonders häufig zu Arbeitsbeginn am Morgen und nach dem Wochenende der Fall. Aber die Arbeitsstättenverordnung schreibt vor, dass diese Temperaturuntergrenzen schon zu Arbeitsbeginn erreicht werden müssen. Die Heizung muss daher so zeitgerecht eingeschalten werden, dass beispielsweise in einem Büro die 19 °C schon in der Früh nach einem Wochenende erreicht sind.

Die Kontrolle der Raumtemperatur wird durch das Arbeitsinspektorat durchgeführt, das für die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmer:innenschutzvorschriften, darunter eben auch die Raumtemperatur, zuständig ist. Die Kontrollen finden durch Begehungen statt. Wenn sich ein Arbeitgeber beharrlich weigert, diese Temperaturgrenzen einzuhalten, kann dies bis zur Strafanzeige führen.

**AKtuell: Es gibt ein subjektives Temperaturempfinden, nicht alle Menschen empfinden die Temperatur gleich. Was muss hier beachtet werden?**



Webtipp

## Gesunde Arbeit

Vielfältige Angebote zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

➤ [www.gesundearbeit.at](http://www.gesundearbeit.at)



Foto: markuszahradnik.com

„Kühlere Temperaturen sind belastend, und die Leistungsfähigkeit sinkt.“

**Alexander Heider** ist Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien.

**Alexander Heider:** Das Temperaturempfinden wird neben der tatsächlichen Temperatur von vielen Faktoren beeinflusst: Luftfeuchtigkeit, Zugluft, Wärmestrahlungen (z. B. von Geräten), persönliche Faktoren oder auch die Verteilung der Temperatur im Raum. All das in Kombination macht die Frage aus, wie behaglich man sich fühlt. Frauen fühlen sich aufgrund ihrer Physiologie bei höheren Raumtemperaturen oft wohler als Männer. Das führt gerade in Großraumbüros regelmäßig zu Spannungen. Hier sollte innerhalb des vorgegebenen Rahmens eine Raumtemperatur eingestellt werden, womit ein Großteil zufrieden ist.

Zudem kommt eine betriebswirtschaftliche Komponente: Die Idealtemperatur liegt laut arbeitsmedizinischen Erkenntnissen bei ca. 21 °C. Bei kühleren Temperaturen sinken die Leistungsfähigkeit und damit die Produktivität.

**Aktuell: Was können Betriebsrat und Personalvertretung hier tun?**

**Alexander Heider:** Der Betriebsrat oder die Personalvertretung können hier sehr viel tun. Sie sind nach dem Arbeitsverfassungsgesetz dazu verpflichtet, sich um Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer:innenschutz zu kümmern. Beim Arbeitgeber intervenieren, sich beraten lassen und sich an das Arbeitsinspektorat wenden, wenn keine innerbetriebliche Lösung gefunden wird, sind da gute Möglichkeiten.

**Aktuell: Es gab Gespräche zwischen Arbeitsministerium und Sozialpartnern. Wird es hier Änderungen geben und wie ist die Position von AK und Gewerkschaft?**

**Alexander Heider:** Es sind keine Änderungen bei den unteren Temperaturgrenzen vorgesehen. Die Position von AK und Gewerkschaft ist klar: Wir haben bewährte Mindesttemperaturen. Die Arbeitgeber haben auch ausreichend Handlungsspielraum.

Es ist ein Grundbedürfnis, ein Raumklima zu haben, in dem sich der Mensch wohlfühlt. Wenn einem:iner Arbeitnehmer:in kalt ist, dann sollte man bei Möglichkeit die Heizung am Arbeitsplatz stärker aufdrehen. Denn das Wohlbefinden und die Behaglichkeit sind hier ganz entscheidend. Wenn es zu kalt ist, reagiert der Körper entsprechend, und das ist sehr belastend.

## GUT ZU WISSEN

### Untergrenzen der Lufttemperatur

In Arbeitsräumen ist dafür zu sorgen, dass die Lufttemperatur

- bei geringer körperlicher Belastung (z. B. Büro) zwischen 19 und 25 °C
- bei normaler körperlicher Belastung (z. B. Handel) zwischen 18 und 24 °C
- bei Arbeiten mit hoher körperlicher Belastung mindestens 12 °C beträgt.

Diese Werte sind in der Arbeitsstättenverordnung (ASTV) im § 28 Abs. 1 geregelt. Arbeitsräume müssen beheizt werden. Die angegebenen Temperaturen müssen bereits zu Arbeitsbeginn (z. B. am Montag nach einem Wochenende) gewährleistet sein.

Für Kältearbeit gelten eigene Regeln.

Mehr Info:

➔ [www.tinyurl.com/Arbeit-kalt](http://www.tinyurl.com/Arbeit-kalt)



# Arbeitnehmer:innen rücken in den Vordergrund

- Können Urlaubstage angesammelt werden, ohne zu verjähren? Hier sind Gerichte und Gesetzeslage in Österreich bis dato restriktiv. Das oberste EU-Gericht sieht das jetzt anders. Mit einem Zeitalter-Wechsel im Arbeitsverhältnis rechnet daher AK-Arbeitsrechtsexperte Wolfgang Kozak.

Interview: Heike Hausensteiner

**Aktuell: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stärkt mit einem Urteil die Rechte der Arbeitnehmer:innen und unterstreicht den Vorrang von europäischem vor nationalem Recht.**

**Wolfgang Kozak:** Ein glühender Europäer kann hier die positiven Auswirkungen der Union feststellen: Die Situation von Arbeitnehmer:innen wird verbessert, wo man am Verhandlungsweg nicht weiterkommt. Das Spannende ist, dass das oberste Gericht der EU die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen als wesentlich empfindet. Im Allgemeinen ist in einem Arbeitsvertrag der/die Arbeitnehmer:in die schwächere Partei, und von

der kann man realistischerweise nicht verlangen, dass sie ganz scharf die eigenen Rechte durchsetzt.

In Österreich kann in den meisten Betrieben ohne Betriebsrat ein Urlaub faktisch nur vereinbart werden. Selbst in Betriebsratsbetrieben gilt, salopp gesprochen: Sobald Arbeitgeber:innen gegen einen Urlaubsantritt klagen, wird der Urlaub für die Beschäftigten gegessen sein, wenn sie am Erhalt des Arbeitsplatzes interessiert sind. Jetzt urteilt der EuGH: Grundsätzlich sind Arbeitgeber:innen gegenüber den Arbeitnehmer:innen verpflichtet, den Jahresurlaub zu ermöglichen.

Sonst kann man sich nicht auf Verjährung berufen. Laut ständiger österreichischer Rechtsprechung ist es aber unzulässig, Urlaub anzusammeln, nach drei Jahren verfällt er. Die Gründe dafür interessieren die Gerichte nicht und die Auswirkungen tragen die Beschäftigten. Meist sind das Streitereien bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, wenn es um Zahlung einer Urlaubersatzleistung geht.



## „Der EuGH rückt Urlaub in die Nähe eines Grundrechtes.“

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

### **Aktuell: Das dreht sich jetzt um?**

**Wolfgang Kozak:** Die Arbeitgeber:innen müssen die Arbeitnehmer:innen auffordern, den angesparten Urlaub zu konsumieren – und auch

rechtzeitig ermöglichen, den Urlaub zu verbrauchen. Damit Arbeitgeber:innen eine Urlaubsverjährung wirksam vorbringen können, müssen sie nachweisen, dass sie dieser Verpflichtung nachgekommen sind.

### **Aktuell: Warum verweist der EuGH ausdrücklich auf die EU-Grundrechte-Charta?**

**Wolfgang Kozak:** Er rückt Urlaub in die Nähe eines Grundrechtes. Das ist ein starkes Argument! Wahrscheinlich wird das nur das europäische Urlaubsausmaß von vier Wochen betreffen – nicht unsere fünf oder sechs Wochen.

### **Aktuell: Das EU-Gericht unterstreicht sogar, dass die Arbeitnehmer:innen der schwächere Part sind.**

**Wolfgang Kozak:** Das finde ich am bemerkenswertesten an dieser Entscheidung. Wir hatten dieses Bewusstsein in Österreich, es ist aber zurückgegangen. Dass es der EuGH hier ausspricht, könnte ein Zeitalter-Wechsel werden. So sehr man über wirtschaftsliberale Urteile aus österreichischer Sicht den Kopf geschüttelt hat, rückt der Gerichtshof jetzt den notwendigen Schutz der Beschäftigten in den Vordergrund, für die die Bestimmungen über den Urlaub gemacht wurden.

## URLAUB – FALL 2

### Regierung repariert nur Notwendigstes

Eine weitere restriktive Regelung im Urlaubsgesetz hat der EuGH bereits 2021 für rechtswidrig befunden. Beschäftigten, die beim Beenden des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsfrist nicht einhalten, strich das Urlaubsgesetz die Auszahlung des offenen Urlaubs. Der EuGH urteilte, dass die Urlaubersatzleistung auch bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt anfallt – jedenfalls für den Mindesturlaub laut Unionsrecht von vier Wochen.

Aktuell hat über das Urteil in Ausgabe 2/2022 informiert. Das Parlament hat nun das österreichische Urlaubsgesetz repariert – mit einer von der Regierung vorgelegten Gesetzesnovelle. Und die ist wieder recht restriktiv: Es werden nur die EU-rechtlichen Mindestanforderungen erfüllt. Eine Ersatzleistung für offenen Urlaub bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt gibt es nun für die ersten vier Wochen des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Jahr. Keine Ersatzleistung gibt es dagegen weiterhin für die fünfte oder sechste Woche des Urlaubs.

EuGH-Urteil: Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt:

➔ [www.tinyurl.com/UrlaubsEL](http://www.tinyurl.com/UrlaubsEL)



Foto: Schlierner – stock.adobe.com



# Dumping-Löhne adieu?

- Wie funktioniert die neue EU-Mindestlohnrichtlinie? Welche Folgen hat sie für uns? Aktuell bat dazu Oliver Röpke, Präsident der Gruppe der Arbeitnehmer:innen im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und Kollektivvertrags-Experten Martin Müller vom ÖGB zum Gespräch.

Interview: Martina Fassler

## **Aktuell: Eine erste Einschätzung der Richtlinie?**

**Oliver Röpke:** Die Richtlinie ist einer der größten Erfolge auf europäischer Ebene. Sie wurde gegen den massiven Widerstand des Arbeitgeberverbands Business Europe durchgesetzt und wäre vor einigen Jahren noch undenkbar gewesen.

## **Aktuell: Was sind die Kerninhalte?**

**Oliver Röpke:** Die Richtlinie soll Kollektivvertragsverhandlungen in den Mitgliedstaaten stärken. Wo es ein dichtes Netz an Kollektivverträgen (KV) gibt, sind die Einkommen generell höher. Das anerkennt nun auch die EU-Kommis-

sion. Ziel ist es, in jedem Land eine Abdeckung durch Kollektivverträge von zumindest 80 Prozent zu erreichen. Wenn die Abdeckung darunter liegt, muss die Regierung einen Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen erarbeiten, damit mehr Beschäftigte von Kollektivverträgen profitieren. In Rumänien zum Beispiel fordern die Gewerkschaften jetzt, eine restriktive Regelung zu kippen, damit Kollektivverträge breitenwirksam werden. Dort galt bislang, dass 50 Prozent der Beschäftigten der Branche Gewerkschaftsmitglied sein müssen, damit überhaupt ein KV ausgehandelt werden kann.

## **Aktuell: Was enthält die Richtlinie zum Thema Mindestlöhne?**

**Oliver Röpke:** Für Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen gibt die Richtlinie Kriterien für die Höhe des Mindestlohns vor. Er soll mindestens 60 Prozent des nationalen Bruttomedianlohns bzw. 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns betragen. Für Länder mit hoher KV-Abdeckung wie Österreich gelten die Vorgaben nicht, sie müssen auch keinen gesetzlichen Mindestlohn einführen.

## **Aktuell: Der ÖGB hat die Mindestlohn-Richtlinie schon frühzeitig unterstützt. Weshalb?**



„Höchste Zeit, dass den Worten vom sozialen Europa nun Taten folgen.“

**Oliver Röpke,** Präsident der Gruppe der Arbeitnehmer:innen im EWSA



**Oliver Röpke:** Es geht um Solidarität. Wir wollen, dass die Beschäftigten in ganz Europa existenzsichernde Mindestlöhne erhalten. Zudem kann die Richtlinie auch für Österreich positive Wirkung entfalten. Wenn die Löhne in Osteuropa steigen, weil dort die Mindestlöhne angehoben und die KV-Verhandlungen gestärkt werden, gibt es weniger Lohndumping in Österreich.

**Aktuell: Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit für die Umsetzung.**

**Oliver Röpke:** So lange können wir nicht warten. Angesichts der Teuerung ist rasches Handeln vordringlich. Wir machen Druck, damit von Anfang an etwas weitergeht.

**Aktuell: Die Teuerung belastet auch die Beschäftigten hierzulande ...**

**Martin Müller:** Deshalb haben unsere KV-Verhandler:innen eine klare Zielvorgabe beschlossen. Der ÖGB fordert 2.000 Euro Mindestlohn in allen Kollektivverträgen. Das brächte für 650.000 Beschäftigte und ihre Familien eine spürbare Verbesserung.

## GUT ZU WISSEN

Was ist der EWSA?

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hat beratende Funktion gegenüber dem Europäischen Parlament, der Kommission und dem Rat. Während in Brüssel generell eine Heerschar an Lobbyisten für die Interessen der Konzerne mobil macht, sind die Gewerkschaften im EWSA gleichrangig mit den Arbeitgeber-Organisationen vertreten. Als dritte Gruppe sind Organisationen der Zivilgesellschaft im EWSA dabei.

Oliver Röpke übernimmt mit April 2023 die Präsidentschaft im EWSA.

Mehr unter:

➔ [www.eesc.europa.eu/de/ueber-uns](http://www.eesc.europa.eu/de/ueber-uns)



„Wenn auf Branchenebene nichts weitergeht, setzen wir noch weiter oben an.“

**Martin Müller** leitet das ÖGB-Referat für Rechts- und Kollektivvertragspolitik

**Aktuell: Was, wenn die Arbeitgeberseite blockiert?**

**Martin Müller:** Wo auf Branchenebene nichts weitergeht, bleibt als Mittel, Druck auf übergeordneter Ebene zu machen. Schon in der Vergangenheit hat es zwischen dem ÖGB- und dem WKÖ-Präsidenten branchenübergreifend Vereinbarungen gegeben, zum Beispiel 2007 zur Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn.

**Aktuell: Österreich hat bei der KV-Abdeckung einen Spitzenplatz ...**

**Martin Müller:** Bei uns sind 98 Prozent der Arbeitnehmer:innen durch einen KV geschützt. Unsere Kollektivverträge regeln weit mehr als nur den Mindestlohn. Sie regeln die Arbeitszeit und die Vorrückungen, ebenso die jährliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung. Dank der Kollektivverträge gibt es das Weihnachts- und das Urlaubsgeld.

**Aktuell: Wie kann der Betriebsrat zu starken KV-Ergebnissen beitragen?**

**Martin Müller:** Die Betriebsratsmitglieder sind das „Gesicht“ der Gewerkschaft im Betrieb. Der Betriebsrat verdeutlicht den Beschäftigten am besten, wie relevant es für die eigenen Arbeitsbedingungen ist, bei der Gewerkschaft zu sein. Wer mehr Verhandlungsmacht aufweist, erzielt bessere KV-Ergebnisse. Betriebsversammlungen, Demos und Streiks sind erfolgreich, wenn es gelingt zu vermitteln: Wir ziehen gemeinsam an einem Strang.



# Essen oder heizen?

**Armutsexpertinnen:** Daniela Brodesser und Karin Heitzmann

- „Wär ich nicht arm, wärst du nicht reich.“ Was Bert Brecht vor rund 90 Jahren dichtete, ist heute wieder deutlicher denn je zu bemerken. Während Hunderttausende Menschen nicht mehr wissen, wie sie ihre Rechnungen bezahlen sollen, werden einige wenige immer reicher.

**Text: Oliver Piller**

**W**enn ich hungrig bin, dann esse ich. Wenn mir kalt ist, dann heize ich meine Wohnung. Diese scheinbar einfachen Erkenntnisse bereiten 1,5 Millionen Menschen in Österreich regelmäßig Kopfzerbrechen. Sie gelten als armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. Die aktuell steigenden Preise treiben noch mehr Menschen in die Armutsfalle. Unter dem Titel „Wär ich nicht arm, wärst du nicht reich“ diskutierten Daniela Brodesser (Gemeinwohlstiftung COMÚN) und Karin Heitzmann (Wirtschaftsuniversität Wien) bei der Vollversammlung der AK Wien gemeinsam mit den Wiener Kammerrät:innen, was es bedeutet, arm zu sein.

## Die Stille der Armut

Wer sich dauerhaft das Leben nicht mehr leisten kann, der ist mit zwei persönlichen Herausforderungen konfrontiert. Einerseits macht Armut krank. Menschen bekommen Schlafstörungen, entwickeln eine Konzentrationsschwäche und befinden sich im Dauerstress. Die Gedanken drehen sich um die Stromrechnung, die Miete oder ob das eigene Kind am Schulausflug teilnehmen kann. Andererseits macht Armut stumm. Niemand spricht gerne darüber, arm zu sein. Daniela Brodesser, die selbst in der Armutsspirale war, kritisiert dabei den öffentlichen



Fotos: Alissar Neijjar



## Die AK-Vollversammlung

Das AK-Parlament in Wien besteht aus 180 gewählten Vertreter:innen. Diese sogenannten Kammerrät:innen treten in der Vollversammlung zusammen und bestimmen die politische Richtung der AK. Die letzte Vollversammlung fand am 9. November 2022 statt.

➤ [wien.arbeiterkammer.at/vollversammlung](https://wien.arbeiterkammer.at/vollversammlung)

hafte Angebote an Armutsbetroffene. Das ist demokratiepolitisch gefährlich, da eine Minderheit an reichen Menschen scheinbar überproportional viel politischen Einfluss hat.

### Was tun?

Beide Expertinnen sind sich einig, dass der Staat eine stärkere Rolle bei der Armutsbekämpfung spielen muss. Dabei geht es nicht nur um treffsichere Beihilfen und Unterstützungszahlungen, sondern auch um einen Ausbau des sozialen Wohnbaus. Für Heitzmann führt der Weg der Finanzierung über Erbschafts- und Vermögenssteuern. „Diese Steuern sind ein Gebot der Gerechtigkeit. Umfragen in Österreich zeigen, dass eine Mehrheit für Erbschafts- und Vermögenssteuern ist. Allerdings fehlt hier der politische Wille zur Umsetzung.“

„Das macht mich inzwischen richtig zornig. Auf der einen Seite die steigende Armut, auf der anderen Seite dieser enorme, völlig nutzlose Reichtum“, machte auch AK-Präsidentin Anderl in ihrer Rede bei der Vollversammlung kein Hehl aus ihrem Unmut. Denn es nutze ja niemandem, wenn irgendwo Millionen und Milliarden gebunkert seien. Das vierte Auto, die dritte Yacht, die zweite Wochenend-Villa, das sei alles völlig nutzlos. „Dieser nutzlose Reichtum muss sich jetzt endlich nützlich machen.“

### Reichtum verteilen

Um auf das Problem aufmerksam zu machen, schickte die AK-Präsidentin im Vorfeld der Tagung des AK-Parlaments Post an die hundert reichsten Österreicher:innen. „Ich habe ihnen geschrieben, dass sie gemeinsam so viel Geld haben wie 5,5 Millionen Menschen gemeinsam. Ich fordere sie auf, sich für mehr Steuergerechtigkeit einzusetzen.“ Denn es gehe darum, den Sozialstaat abzusichern und zu verbessern, die Armut zu bekämpfen und die aktuellen Krisen mit Beiträgen aller zu bewältigen.

Diskurs: „Als Armutsbetroffene wirst du in Österreich abgestempelt. Du giltst als arbeitsunwillig oder bemühst dich angeblich nicht genug. Du passt nicht in das Bild der Leistungsgesellschaft.“

### Problem für die Demokratie

Armutsbetroffene sind damit beschäftigt, wie sie den Alltag meistern können. Für politische Teilhabe oder ehrenamtliches Engagement gibt es da keinen Platz. Abgesehen davon, dass viele aufgrund der fehlenden österreichischen Staatsbürgerschaft von Wahlen ausgeschlossen sind, gibt es von der Politik kaum glaub-



YouTube #shorts

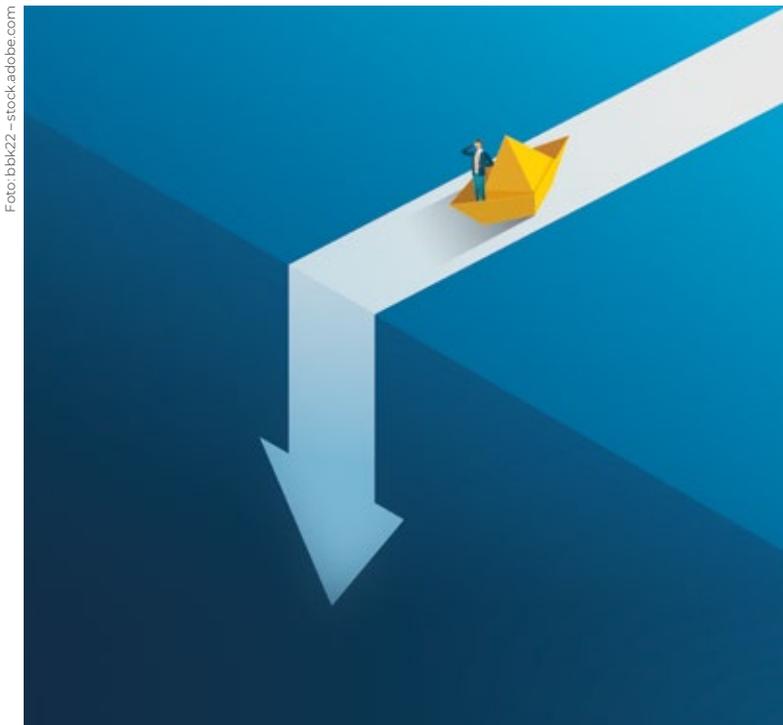
## Post für die 100 Reichsten in Österreich

In einem Brief fordert **AK-Präsidentin Renate Anderl** die 100 Reichsten in Österreich auf, nutzlosen Reichtum nützlich zu machen.

➤ [www.tinyurl.com/100-Reichsten](https://www.tinyurl.com/100-Reichsten)

# Wenn Unternehmen in Turbulenzen geraten

- Wie der Betriebsrat eine Unternehmenskrise erkennen kann. Der Handlungsspielraum ist umso größer, je früher alle Beteiligten reagieren.



mit der Insolvenz. Für den Betriebsrat ist es wichtig zu erkennen, wie ernst die Situation ist und wie viel Zeit für die Krisenbewältigung zur Verfügung steht. Dazu sollte er rasch alle erforderlichen Unterlagen einfordern und im Gremium und mit Expert:innen aus Gewerkschaft und Arbeiterkammer analysieren. Je früher Führungskräfte Maßnahmen ergreifen, die der Betriebsrat mitgestaltet, desto eher kann die Existenzbedrohung des Unternehmens abgewendet und der Schaden minimiert werden.

## Megatrends wahrnehmen

Eine sich anbahnende Strategiekrise zu erkennen ist keine leichte Sache, weil das Unternehmen in dieser Phase oft noch erfolgreich ist. Trotzdem können die Zukunftsaussichten bereits bedroht sein, weil große Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft ignoriert werden. Solche Megatrends sind und waren z. B. Diversität, Nachhaltigkeit, Klimakrise, Digitalisierung.

Text: Ruth Naderer

**A**uch wenn es die aktuelle Situation mit Energie- und Klimakrise, Teuerung, Lieferkettenproblematik und Krieg in der Ukraine vermuten lässt: Eine Unternehmenskrise bricht selten über Nacht aus. Kaum ein Unternehmen wird von heute auf morgen zahlungsunfähig. Fast immer gab es schon länger Anzeichen und Symptome.

## Die Situation ernst nehmen

Unternehmenskrisen durchlaufen im Regelfall drei Stadien: Strategiekrise, Ertragskrise, Liquiditätskrise. Im schlimmsten Fall endet es



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

## Handeln ist angesagt

Wird nicht gegengesteuert, nimmt die Krise ihren Lauf und gewinnt an Tempo. Der Spielraum sinkt. Die Ertragskrise ist durch rückläufige Umsätze, Gewinne oder Verluste gekennzeichnet. Spätestens jetzt ist ein Eingeständnis der schwierigen Situation und Handeln angesagt! Verfügt das Unternehmen nur über wenig Eigenkapital oder eine schlechte Finanzierungsstruktur, ist die Liquiditätskrise sonst unausweichlich. Zunächst können „finanzielle Löcher“ noch gestopft werden. Wenn allerdings Löhne und Gehälter verspätet ausbezahlt werden, ist die Situation üblicherweise schon bedrohlich.

# DREI FRAGEN ZUR UNTERNEHMENSKRISE

## Wie soll sich der Betriebsrat positionieren?

Unternehmenskrisen sind turbulente Zeiten mit großer Unsicherheit für die Beschäftigten. Oft sollen Personalkosten reduziert und Überstunden und Urlaub abgebaut werden. Manchmal geht es „nur“ um Kürzungen von Sozialleistungen. Im schlechtesten Fall drohen Kündigungen und Betriebs-schließung. Der Betriebsrat ist in dieser schwierigen Zeit immer stark gefordert. Er hat eine exponierte und wichtige Rolle, egal wie er sich positioniert. Daher sollte er eine eigenständige Strategie verfolgen, wobei alles zwischen striktem Konfrontationskurs und Kooperation mit dem Management im Sinne der Beschäftigten hilfreich sein kann.

## Wer kann unterstützen?

In Krisensituationen sollte das eigene Netzwerk aktiviert werden, um alle zur Verfügung stehenden Ressourcen zu nutzen. Der Betriebsrat sollte sich Unterstützung von allen möglichen Verbündeten holen. Das können Führungskräfte, Betriebsratskolleg:innen aus der Region oder Branche, Kolleg:innen aus Gewerkschaften und Arbeiterkammern, aber auch Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat oder Politiker:innen sein.

## Wie und wann soll der Betriebsrat aktiv werden?

Wenn dem Betriebsrat erste Krisengerüchte zu Ohren kommen, sollte er möglichst rasch umfassende Informationen von der Geschäftsführung einholen. Eine Analyse der aktuellen Situation im Sinne von „Wissen macht handlungsfähig“ ist zentral. Wie weit ist die Krise fortgeschritten? Wieviel Zeit und Spielraum gibt es für die Krisenbewältigung? Es macht in Bezug auf die konkrete Gestaltung von Personalsparmaßnahmen einen großen Unterschied, ob das Unternehmen das erste Mal Verluste schreibt oder bereits knapp vor der Zahlungsunfähigkeit steht. Wenn der Betriebsrat die Situation frühzeitig erkennt, mit allen Beteiligten umfassend kommuniziert und die Maßnahmen mitgestaltet, leistet er einen wichtigen Beitrag.



## zur Person

Ruth Naderer ist in der Arbeiterkammer Wien, Abteilung Betriebswirtschaft, beschäftigt. Als Betriebswirtin und systemische Coach ist sie in der Beratung und Ausbildung von und für Betriebsrät:innen und Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat tätig. Themenfelder: wirtschaftliche und strategische Mitbestimmung, Bilanzanalysen, Branchenanalysen, Aufsichtsrat, Unternehmenskrise.

**Dranbleiben!**

## Der AK Garantie-fonds hilft

Neues Service für  
AK-Wien-Mitglieder.

**W**enn Arbeitgeber nicht zahlen und offene Löhne und Gehälter vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden, müssen Betroffene bis zum Urteil monatelang, in manchen Fällen sogar jahrelang auf ihr Geld warten. Hier kommt der AK Garantie-fonds ins Spiel. „Wir erweitern unser Serviceangebot, um unseren Mitgliedern rasch und unbürokratisch zu helfen“, erklärt AK-Präsidentin Renate Anderl. Voraussetzung für die Überbrückungshilfe ist, dass die AK Wien Rechtschutz gewährt: „Wenn offene Löhne und Gehälter vor Gericht geltend gemacht werden müssen, weil der Arbeitgeber nicht zahlt, gewährt die AK für das Verfahren Rechtsschutz. Der AK Garantie-fonds streckt dann bis zu drei Monatsbezüge – maximal 9.300 Euro – ohne Kosten und ohne Zinsen vor“, ergänzt Ludwig Dvořák, Leiter des Bereichs Arbeitsrecht und Rechtsschutz.

➔ [tinyurl.com/G-Fonds](https://tinyurl.com/G-Fonds)



Foto: Sebastian Philipp

**Renate Anderl:** „Der Garantie-fonds hilft rasch und unbürokratisch.“



Foto: jozefmicic – stock.adobe.com

# Einkommensberichte

Papier ist geduldig. Aber wie lange sollen es noch die Frauen sein? Die „Toolbox Einkommensbericht“ zeigt Wege auf, um zu Einkommensberichten zu kommen, die etwas bewirken.

**Text: Martina Fassler**

**E**ndlich ist sie da – die Neufassung der Toolbox, die aufzeigt, wie der Einkommensbericht aussagekräftiger gestaltet werden kann. Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten müssen alle zwei Jahre einen Einkommensbericht erstellen, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern im Betrieb zu erheben. Doch wer nur die Minimalanforderungen erfüllt, bekommt ein ungenaues Zahlenwerk, das wenig bringt.

## Die Daten erheben

Die Toolbox listet wertvolle Tipps auf. Etwa neben der absoluten Zahl der Beschäftigten in den Verwendungsgruppen immer auch die Prozentanteile zu berechnen. Ebenso hilft es, nicht nur das Gesamtarbeitentgelt als Summe anzugeben, sondern es in die Gehaltsbestandteile aufzugliedern.

## Ergebnis analysieren

Warum befinden sich mehr Frauen oder Männer in einer Verwendungsgruppe? Ist die Tätigkeit einer Sekretärin mit der eines Haustechnikers vergleichbar? Die

Toolbox zeigt, wie man Arbeitsplätze in einzelne Merkmale untergliedern kann, um ihre Wertigkeit zu vergleichen.

## Reden und Handeln

Die Unternehmensleitung muss dem Betriebsrat den Einkommensbericht übermitteln. Der Betriebsrat sollte die Ergebnisse mit der Unternehmensleitung beraten – und auch die Beschäftigten informieren. Die Toolbox klärt darüber auf, wie das mit der Verschwiegenheitspflicht ist. Vorneweg: Betriebsintern können und sollen die Ergebnisse des Berichts sehr wohl mit den Kolleg:innen besprochen werden. Auch AK, Gewerkschaft und Gleichbehandlungsanwaltschaft können eingebunden werden. Schließlich geht es darum, Handlungsfelder zu identifizieren, um die Gleichstellung voranzutreiben. Auch dazu gibt die Toolbox Anregungen.



Toolbox für den good-practice-  
Einkommensbericht

[www.einkommensbericht.gv.at](https://www.einkommensbericht.gv.at)

# Das Ehrenamt für Demokratie

- Ehre, wem Ehre gebührt. Und die gebührt den Menschen, die sich in den tausenden Betriebsräten und Personalvertretungen in Österreich engagieren.

Text: Oliver Piller

**D**er alljährliche Tag des Ehrenamts am 5. Dezember soll uns daran erinnern, wie wichtig Freiwilligenarbeit in unserer Gesellschaft ist. Das reicht von sporadischen Einsätzen bei Hochwasserkatastrophen bis hin zu regelmäßigem Engagement als Rettungssanitäterin oder Deutschlehrer. Dazu gehören auch die zehntausenden Menschen, die tagtäglich in Betriebsräten und Personalvertretungen ihren Kolleg:innen eine kräftige Stimme geben.

## Solidarität statt Eigennutz

Die Motivation, freiwillig einen Teil der eigenen Lebenszeit für andere Menschen zu nutzen, ist recht simpel: Man will die Welt ein Stückchen besser machen. Man möchte, dass es den Menschen um einen herum gut geht – und das, ohne unmittelbar etwas zurückzubekommen. Das Ehrenamt gilt für mich als lebendiges Beispiel für gesellschaftliche Solidarität. Ein wunderbares Argument gegen fehlgeleitete

Wirtschaftswissenschaftler:innen und verblendete Marktideologen, die uns erzählen wollen, dass Menschen nur ihren eigenen Nutzen maximieren wollen.

## Ehrenamt für Demokratie

In Dankesreden zu ehrenamtlichem Einsatz vergessen viele Redner:innen aus Politik und Wirtschaft gerne auf Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Das ist nicht verwunderlich. Im Vergleich zu wohltätiger Freiwilligenarbeit ist der Betriebsrat ein politisches Ehrenamt. Er fordert in seinem Streben nach Gerechtigkeit und Fairness in der Arbeitswelt vorherrschende Machtstrukturen heraus. Einfluss und Mitbestimmung von Arbeiter:innen und Angestellten passt jedoch so manchen Wirtschaftsbossen nicht ins Konzept. Ein guter Grund, das Scheinwerferlicht umso mehr auf Betriebsräte und Personalvertretungen zu richten, auf das Ehrenamt für Demokratie.

Foto: omar – stock.adobe.com

**Gelebte Solidarität** – der Betriebsrat als politisches Ehrenamt

## Unternehmenskrise

- Buchtipp: Der Ratgeber für Betriebsrät:innen, um Krisen zu erkennen und zu bewältigen.

Die Beschäftigten verzichten „freiwillig“ auf Lohn oder Gehalt, um ihrem Unternehmen aus der Krise zu helfen. Das Unternehmen zahlt wenig später den Manager:innen Boni aus und den Eigentümer:innen Dividenden. Da stellt sich die Frage, wie ist das jetzt mit der Krise? Und wer soll die Rechnung dafür bezahlen? Die meisten Krisen entstehen nicht von heute auf morgen. Im „Ratgeber Unternehmenskrise“ erklären Expert:innen von AK und ÖGB, wie man Krisen frühzeitig erkennt, analysiert und wie man sie gemeinsam meistern kann.

**JETZT  
GEWINNEN!**

### Ratgeber Unternehmenskrise

ÖGB-Verlag 2021, 240 Seiten, Buch, 29,90 Euro, ISBN: 978-3-99046-518-9.



### Wir verlosen drei Exemplare des

**Buches.** Schick uns eine E-Mail an [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at) mit dem Betreff „Unternehmenskrise“ und der Angabe deines Namens und der Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Ein-sendeschluss: 31. Dezember 2022.

## 3 FRAGEN AN DEN KOAUTOR

AK-Abteilungsleiter und Betriebswirt Heinz Leitsmüller über den Umgang mit Unternehmenskrisen

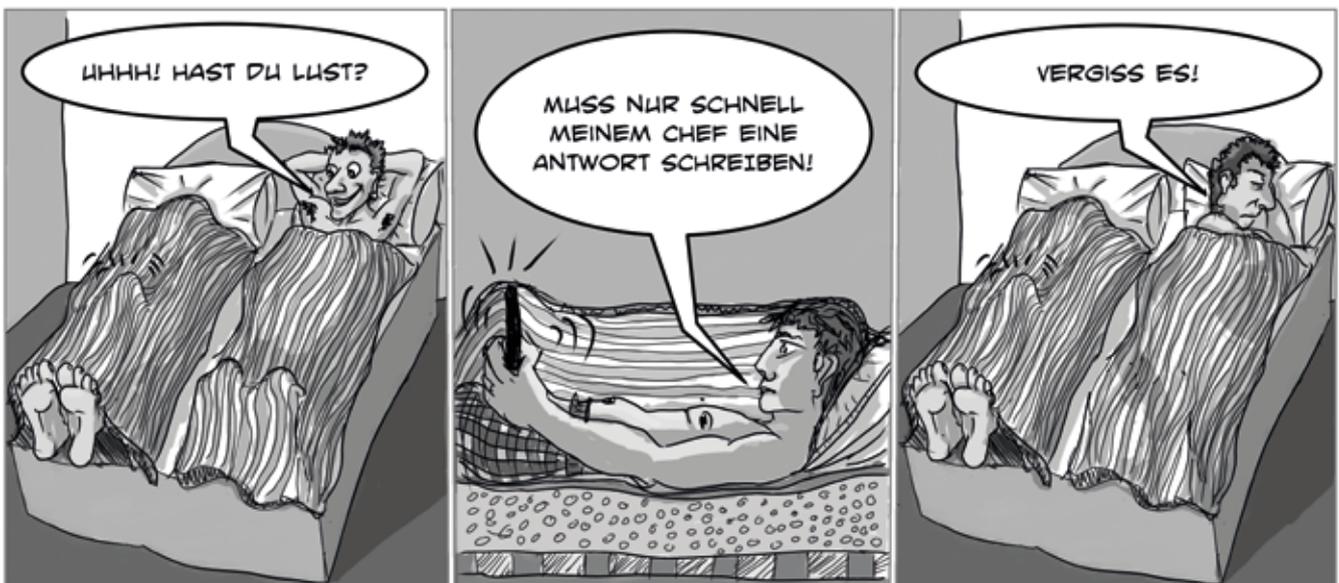
**1** **Gibt es „die“ Ursache für eine Unternehmenskrise?** Krisenursachen können völlig unterschiedlich sein. Die Inflation, Energiepreise und Lieferkettenprobleme sind aktuell bedeutende „externe“ Krisenauslöser. Die meisten Krisen gehen aber auf „interne“ Ursachen zurück, auf mangelndes strategisches Verständnis oder eine zu riskante Geschäftspolitik. Eine vorausschauende Unternehmensleitung kann meist auch extern verursachte Krisen meistern.

**2** **Partnerschaft oder Streik? Wie soll sich der Betriebsrat verhalten?** Eine tragfähige Beziehung zwischen Betriebsrat und Management ist die beste Voraussetzung, um Krisen zu bewältigen. Wo kein Einvernehmen zu erzielen ist, gehören selbstverständlich auch „konfliktäre“ Instrumente – und damit auch Streiks – zum möglichen Repertoire.

**3** **Wie hilft der Ratgeber?** Er hilft bei der Früherkennung von Unternehmenskrisen, sodass sich Betriebsräte besser auf Probleme vorbereiten und mit den Gewerkschaften beraten können.

## Cartoon

■ Philip Taucher



## Dranbleiben



Foto: fizkes - stock.adobe.com

## Gut ins Gespräch kommen

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

In diesem Seminar lernst du Fragetechniken, aktives Zuhören und eine lösungsorientierte Gesprächsführung.

Wofür bin ich als Betriebsratsmitglied ansprechbar? Wie kommuniziere ich meine Werte und Haltungen? Wie kann ich möglichst viele Kolleg:innen erreichen?

### Du lernst

- selbstbewusst aufzutreten und zu kommunizieren
- in hitzigen Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren
- Positionen der Gewerkschaftsbewegung effektiv zu kommunizieren
- souveräne Online-Beratungen durchzuführen

### Online beraten

Durch die Pandemie und das Homeoffice hat sich ein Teil der Kommunikation in den virtuellen Raum verschoben. Das ist ungewohnt und für manche unangenehm. Entdecke mit uns gemeinsam die Chancen und Möglichkeiten der Online-Kommunikation.

### Wann und wo:

Online-Seminar, 18. bis 21. Jänner 2021

Mehr Infos zu den Teilnahmevoraussetzungen und Anmeldung: [www.tinyurl.com/online-kommunizieren](http://www.tinyurl.com/online-kommunizieren)

## Historie

## Im Westen nichts Neues

**Die Neuverfilmung von „Im Westen nichts Neues“ macht Furore. Mit der Romanvorlage hat das Remake allerdings nicht mehr viel zu tun.**

**Text: Florian Wenninger**

Statt des Alltags des einfachen Soldaten dominieren in der Neuverfilmung von „Im Westen nichts Neues“ auf Netflix aufwändig in Szene gesetzte Kampfhandlungen. Der 1928 erschienene Roman war ein Überraschungserfolg und wurde nicht nur im deutschsprachigen Raum zum Bestseller. Das Buch wurde in 28 Sprachen übersetzt und

erreichte eine Auflage von mehreren Millionen. Die Verfilmung zwei Jahre später sorgte für einen der großen Kulturskandale der Zwischenkriegszeit. Zugleich warf der Aufstieg des Nationalsozialismus seine Schatten voraus.

Nach einer massiven Medienkampagne gegen den Film in konservativen Blättern folgten Attacken



Foto: VCA, Wien/Keystone Berlin

**Ausschreitungen von Nazis** anlässlich der Premiere von „Im Westen nichts Neues“ in Berlin 1930.

rechter Schlägertrupps auf Kinos. Schließlich gelang es Konservativen und Nazis, in Deutschland und Österreich ein Verbot des Filmes durchzusetzen. Um Menschen dennoch

zu ermöglichen ihn zu sehen, organisierten die österreichischen Gewerkschaften Vorführungen in Preßburg (Bratislava) und der Schweiz samt gemeinsamer Anreise.

# **BESSER MIT BETRIEBSRAT**

Ein Betriebsrat bringt den Beschäftigten

- mehr Geld
- mehr Weiterbildung
- mehr Gesundheitsförderung

**DANKE FÜR DEINE ARBEIT  
IM EINSATZ FÜR DIE  
BESCHÄFTIGTEN.**

Wir sind  
für dich da.

**OGB AK**