

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

30 ist das neue 40

Seite 10

ALTERSTEILZEIT

Gefahr, dass Abfertigung
schrumpft Seite 12

BR-FONDS

Hilfe bei Ferienbetreuung
und Schulstart Seite 18

Dein Fachwissen ist

Aktuell

KLIMA RETTEN, JOBS SICHERN

GEMEINSAM DAS KLIMATHEMA ANPACKEN

Rekorde

6

Einen starken Anstieg der Armut vermeldet die Statistik Austria. „So schlimm war’s noch nie“, titelte eine Zeitung. Zugleich zeigt der AK Dividendenreport, dass die Aktionär:innen von OMV, Verbund und Erste Group mehr denn je bekommen. Insgesamt werden die 20 im Leitindex ATX gelisteten Unternehmen heuer voraussichtlich bei den Gewinnen die 15-Milliarden-Grenze knacken und rund **sechs Milliarden Euro** an ihre Aktionär:innen ausschütten. Es purzeln die Rekorde – auf beiden Seiten. Mehr zum AK Dividendenreport unter

➔ tinyurl.com/Div-Rep23

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktionsteam: Martina Fassler (Chefredaktion), Theresa Goisauf, Heike Hausensteiner

Autor:innen dieser Ausgabe: Norbert Bacher-Lagler, Oliver Piller, Helene Schuberth, Florian Wenninger

Cartoon: Philip Taucher

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: AKtuell@akwien.at

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

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

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

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



OGB

Hitze? Mut für Neues!



Foto: Markus Zahradnik

Das AKtuell-Redaktionsteam: Heike Hausensteiner, Theresa Goisauf, Martina Fassler (v.li.n.re.)

Liebe Leser:innen!

Schwitzt du in diesem Sommer nur mehr oder arbeitest du auch noch? Hast du dieselben Arbeitszeiten wie an kühlen Herbsttagen? Die Klimakrise rückt spürbar näher an uns heran.

Heiße Nächte in Palermo“ wurden in den 1980er-Jahren witzig-ironisch besungen. Viele lieben den Mittelmeerraum bis heute, die Strände, das Essen. Das schwül-heiße Klima ist längst bei uns angekommen und erschwert vielen im Sommer das Arbeiten. Zusätzlich zum hohen Arbeitsdruck, der in allen Branchen ganzjährig spürbar ist.

Die Klimakrise abwehren und zugleich das Leben der Arbeitenden zu verbessern, geht das? Eine Arbeitszeitverkürzung könnte mit ein Puzzlestein sein, um den Übergang hin zu einer klimaneutralen und sozial gerechten Wirtschafts- und Arbeitswelt zu schaffen. Klar ist: Als Lösung müssen nachhaltige soziale wie ökologische Maßnahmen her. Dafür plädieren unsere Beiträge im Heftinneren.

Die AK Wahl rückt näher. Das wirkt sich auch auf das AKtuell-Team aus. Unsere bisherigen Redaktionskollegen Matthias Falter und Oliver Piller sind ab sofort im Wahlbüro im Einsatz – aus dem wir ebenfalls berichten.

Das AKtuell-Magazin auf den Online-Kanälen und in der Print-Ausgabe verstärken jetzt Theresa Goisauf und Heike Hausensteiner. Damit hat die Redaktion eine fast hundertprozentige Quote an Romanistik-Absolventinnen erreicht. Womit wir wieder beim Mittelmeerraum wären. Aber es gibt auch noch die Ostsee, findet Chefredakteurin Martina Fassler.

Viel Spaß beim Lesen!
Dein Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Klimawandel: Michael vernetzt sich **Seite 4**



Foto: Miha Creative - stock.adobe.com

Nachhaltigkeitsberichterstattung ab 2024 **Seite 14**



Foto: Markus Zahradnik

AK Wahlbüro: Georg Sever und Katrin Durinovic **Seite 16**

4 Titelstory

Klima retten, Jobs sichern	4
Kommentar: Beschäftigte einbeziehen	7

8 Weitblick

Seminar zum Thema Nachhaltigkeit	8
Umfrage: Wie reagieren Betriebe auf die Klimakrise?	9
Arbeitszeitverkürzung: 30 ist das neue 40	10

12 Recht klar

Urteil: Altersteilzeit kann Abfertigung schmälern	12
---	----

14 Mitbestimmen

Interview Alice Niklas: Nachhaltigkeitsberichte	14
AK Wahl 2024: Blick hinter die Kulissen	16
Videos: Infos rund um den Betriebsrats-Fonds	18
Als Betriebsrat Urlaubsaktionen fördern?	19

20 Dranbleiben

Digifonds-Projekt zu Künstlicher Intelligenz	20
Glosse: Aus der Klimakrise rauswachsen?	21
Buchtipps: Sozialleistungen	22
Cartoon	22
Flugchaos statt Erholung? Die AK hilft	23
Historie: Der Suppenwürfel	23

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


A man with short dark hair and a light beard, wearing a grey t-shirt and a bright yellow high-visibility safety vest with reflective stripes, stands at a construction site. He is holding a white hard hat under his left arm and looking upwards with a thoughtful expression. In the background, there are several tall blue and yellow construction cranes and a building under construction, all behind a chain-link fence. The sky is clear and blue.

Michael vernetzt sich

Die Erderhitzung geht nicht von selbst zurück. Wir müssen das Klimathema gemeinsam anpacken.

Text: Theresa Goisauf & Martina Fassler | Fotos: Markus Zahradnik

KLIMA RETTEN, JOBS SICHERN



Wer auf Montage arbeitet, spürt es schon länger. Das Arbeiten im Sommer wird immer belastender“, sagt Michael Preyss. Der Mittvierziger ist Betriebsratsvorsitzender in einem Unternehmen der Elektro- und Gebäudetechnik und vertritt im Bundesbranchenausschuss für das Metallgewerbe in der Gewerkschaft PRO-GE rund 115.000 Arbeiter:innen und Lehrlinge in Österreich. Die Ergebnisse einer AK-ÖGB-Umfrage unter knapp 2.000 Betriebsratsvorsitzenden bestätigen Preyss’ Befund. In der Erhebung sagte jede:r Fünfte, dass sich die Klimakrise bereits auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Betrieb auswirkt.

Personen, die im Freien arbeiten, trifft es besonders: „Auf Dächern oder in Baugruben werden Temperaturen von über 50 Grad erreicht“, erzählt Preyss. Aber auch Beschäftigte, die Wege von einem Kunden zum nächsten, von einer Klientin zur anderen zurücklegen, belastet die Hitze. Heimhilfen in der mobilen Betreuung zum Beispiel. Sie suchen die Klient:innen in den Wohnungen auf. In Wien heißt das häufig: Stiegen steigen, weil es keinen Lift gibt, und in stickigen Wohnungen beim Waschen, Stützen und Versorgen älterer Menschen körperliche Schwerarbeit leisten.

Im Arbeitsrecht klafft eine Lücke

Massive gesundheitliche Gefahren auf der einen Seite – mangelnder gesetzlicher Schutz auf der anderen: Zwischen diesen Polen bewegen sich die Beschäftigten und ihre Betriebsrät:innen.

Einzig die Baubranche bietet mit dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz eine Regelung an, die Arbeiter:innen bei Hitze schützt. Bauarbeiten können bei über 32,5 Grad im Schatten eingestellt werden – jedoch nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt. „Im Metallgewerbe gibt es so etwas leider nicht“, klagt Preyss. „Wir brauchen klimafitte Arbeitsplätze und gesetzliche Regelungen für alle Branchen“, ergänzt Harald Bruckner von der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der AK Wien. Ab 25 Grad sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, Maßnahmen gegen die Hitze zu setzen. Ab 30 Grad sollen Arbeiten eingestellt oder bei öffentlich relevanten Berufsgruppen die Arbeitszeit begrenzt und zusätzliche



„Für alle, die auf den Dächern arbeiten, wie Spengler oder Lüftungstechniker, ist die Hitze eine Riesenebelastung.“

Michael Preyss, Vorsitzender des PRO-GE-Bundesbranchenausschusses für das Metallgewerbe

Schutzmaßnahmen vorgesehen werden. Auch für die Schutzausrüstung gegen die Hitze und die schädliche UV-Strahlung braucht es verbindliche Vorschriften. „Klar versucht jeder Betriebsrat, auf den Arbeitgeber einzuwirken. Zum Beispiel, damit der Betrieb Kühlwesten bereitstellt. Aber ob die Arbeiter:innen die bekommen, hängt derzeit vom guten Willen des Chefs ab“, sagt Preyss.

Klimaschutz und Gerechtigkeit

Für eine wirkungsvolle Klimapolitik reicht es nicht, die bereits spürbaren Auswirkungen abzufedern. Nötig ist der Umbau unserer Wirtschaft, damit der Ausstoß der Treibhausgase sinkt. Wie dies gelingen kann? „Ziel muss es sein, die Klimakrise abzuwehren und zugleich das Leben der Arbeitenden zu verbessern“, sagt Martin Reiter vom volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB. Bereits 2021 hat der ÖGB ein Positionspapier zur Klimapolitik aus Arbeitnehmer:innenperspektive beschlossen. Darin werden für die einzelnen Wirtschaftssektoren wichtige Schritte dargelegt, um den Übergang hin zu einer klimaneutralen und sozial gerechten Wirt-



„Die Beschäftigten und ihre Vertreter:innen müssen beim Umbau der Wirtschaft umfassend einbezogen werden.“

Martin Reiter, Experte für Energie-, Klima- und Umweltfragen im volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB

schafts- und Arbeitswelt zu schaffen. An die Politik richtet der ÖGB in dem Papier den Rat: „Aktive Politik statt Zuwarten.“

Übergreifender Plan muss her

„Das, was fehlt, ist eine übergeordnete Planungsgrundlage. Eine Studie, die her-unterbricht, was der Umbau der Wirtschaft für die einzelnen Branchen und Regionen bedeutet. Und eine Agentur, die schaut, dass alle Ministerien an einem Strang ziehen und die auch den Kontakt zu den Ländern hält“, vermisst Reiter eine übergreifende Strategie und eine Zusammenarbeit, wie sie vor dem EU-Beitritt in Österreich gelebt wurde. Nicht ambitioniert genug zeigt sich die Regierung bislang auch beim Einbinden der Arbeitnehmer:innen. Im März wurden per Gesetz Milliardenförderungen für die Industrie beschlossen, um die Unternehmen beim Umbau weg von den fossilen Brennstoffen zu unterstützen. Die von AK und ÖGB verlangte Koppelung der Förderungen aus dieser „Klima- und Transformationsoffensive“ an die Erstellung konkreter Pläne in den Betrieben, die sich die Förderungen abholen, fehlt in dem Gesetz. Auf Drängen von AK und ÖGB wurden einzelne Elemente zumindest in die entsprechenden Richtlinien aufgenommen.

Wer gemeinsam erarbeitet, in welche Richtung sich das Unternehmen entwickeln soll und welche Qualifikationen die Beschäftigten dafür brauchen, nimmt diffuse Zukunftsängste und zeigt Handlungsoptionen auf. „Gerade auch für die kleinen und mittleren Zuliefererbetriebe ist es wichtig, sich damit zu befassen, wie sie die Produktionsprozesse umgestalten müssen. Sie sollen nicht erst durch die fehlende Nachfrage schmerzhaft erfahren, dass ihre Produkte nicht mehr gefragt sind“, sagt Reiter.

Gemeinsam handeln

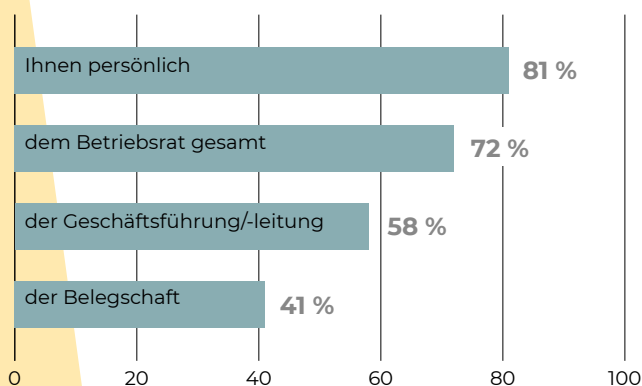
Sehr viele Menschen erkennen, dass sich etwas ändern muss, um die Klimakrise gut zu bewältigen. Doch der Arbeitsdruck, die Teuerung und andere Sorgen verdrängen das Thema Nachhaltigkeit oft





Betriebsräten ist Nachhaltigkeit im Betrieb besonders wichtig

Eine Umfrage unter Betriebsratsvorsitzenden ergab, dass folgenden Gruppen Nachhaltigkeit im Betrieb besonders wichtig ist (wichtig/sehr wichtig).



Quelle: Online-Befragung von Betriebsratsvorsitzenden
n=1.969, AK-ÖGB-Strukturwandelbarometer, IFES, Februar 2023

aus der Liste der Prioritäten. Michael Preyss rät dazu, das Thema anzupacken: „Als Betriebsrat können wir uns da nicht rausnehmen und sagen: Die anderen sollen das lösen.“ Im April hat Preyss an der dreitägigen Akademie für sozialen und ökologischen Umbau von AK und ÖGB teilgenommen und sich dort mit Teilnehmer:innen aus der Gewerkschaft, der Klimabewegung und der Wissenschaft vernetzt. „In der Gruppe hatte ich trotz unterschiedlicher Zugänge das Gefühl, dass wir uns gegenseitig zuhörten und respektierten. Die Frage, an der wir gemeinsam weiterdenken müssen, ist: Wie holen wir die mit ins Boot, die sich noch nicht dafür interessieren, und wie könnten weitere Schritte aussehen?“



Lesetipp

ÖGB-Positionspapier

Klimapolitik aus Arbeitnehmer:innen-Perspektive

tinyurl.com/gerechter-Wandel



KOMMENTAR



Foto: Elisabeth Mandl

Beschäftigte einbeziehen

Von Helene Schuberth

Der Umbau unserer Wirtschaft erfordert hohe private und öffentliche Mittel. Das Bundesumweltamt geht von Investitionen im Ausmaß von 145 Milliarden Euro bis 2030 aus, um die Klimaneutralität 2040 zu erreichen.

Im März wurden den Unternehmen in Österreich für die Finanzierung von Transformationsprojekten per Gesetz 5,7 Milliarden Euro bereitgestellt. Auch andere Länder unterstützen den Umbau der Wirtschaft. Mit dem Unterschied, dass anderswo die Vergabe der öffentlichen Mittel an zahlreiche Kriterien gebunden ist, wie das Einhalten sozialer Mindeststandards. Wesentlich ist zudem das Einbeziehen von Beschäftigten und Betriebsrät:innen bei der Erstellung der Transformationspläne der Unternehmen.

Dass solche Kriterien in Österreich gesetzlich nicht vorgesehen sind, ist eine verpasste Gelegenheit. Anerkennen muss man aber, dass einige der Forderungen von AK und ÖGB in abgeschwächter Form in die Förderrichtlinien des Programmes eingearbeitet wurden.

Mit uns statt über uns hinweg

Die gesellschaftliche Akzeptanz der Transformation wird nur gelingen, wenn die Beschäftigten einbezogen werden. Das Erfüllen von sozialen Kriterien, darunter die nachgewiesene Einbindung der Belegschaftsvertreter:innen, muss in Zukunft die Voraussetzung für den Erhalt klimabezogener Förderungen sein.

Zur Person

Helene Schuberth ist Ökonomin und leitet das volkswirtschaftliche Referat im ÖGB.

Bitte alle mitnehmen!

- Alle sind betroffen, nur wenige tun etwas dagegen?
Die Gesetzgebung muss stärker eingreifen.

Fast alle wissen es, fast alle sind im praktischen (Arbeits-)Leben davon betroffen: Die Erde erwärmt sich schneller als gedacht. Gleichzeitig zeigen alle Daten: Die Schere zwischen Arm und Reich vergrößert sich. Das heißt auch, dass Reiche viel stärker die Klimakrise verursachen und dass Arme viel stärker darunter leiden.

Verzicht reicht nicht

Nur: Warum ändert sich kaum etwas, obwohl das Wissen da ist? Reicht es, an den persönlichen Verzicht und an das Konsumverhalten zu appellieren? Der Wandel kann eben nicht individuell gesteuert werden, etwa über die Preise. Es ist Aufgabe von

Regierung und Parlament, durch Regelungen einzugreifen.

Um die Auswirkungen der Klimakrise zu bewältigen, fordern die Vertretungen der Arbeitnehmer:innen einen gerechten Wandel, der alle mitnimmt, einbezieht, berücksichtigt. So eine sozial-ökologische Umstellung lässt sich nur umsetzen, wenn progressive Akteure wie Gewerkschaft, Arbeiterkammer und Betriebsrat mitgestalten und mit gutem Beispiel vorangehen.

Es ist hoch an der Zeit, neue Lösungen für gute Arbeit ohne Umweltzerstörung und Ausbeutung andernorts zu finden. Auch Betriebsrät:innen und Beschäftigte können in ihren Betrieben für Veränderungen eintreten.



Es gibt keine Generalprobe, wir haben nur einen Planeten.



Seminartipp

Klimawandel – und mein Job?

Die Klimakrise ist ein komplexes Thema. In diesem Seminar steigen die Teilnehmer:innen deshalb über ein Planspiel ein, um sich mit den wesentlichen Begriffen auseinanderzusetzen. Auf der Tagesordnung stehen aktuelles Wissen zu Klima und Energie, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie andere soziale Auswirkungen. Am Tapet sind auch Handlungsmöglichkeiten von Betriebsrät:innen.

- Wie hängen Wirtschaft, Energie und Klima zusammen?
- Welche Konzepte für einen sozial gerechten Wandel gibt es?
- Welche Rolle kann der Betriebsrat im Kampf für nachhaltige Jobs einnehmen?

Wo und wann:

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ),
Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien,
28. November 2023, 10.00–17.00 Uhr
und 29. November 2023, 09.00–
17.00 Uhr

Mehr Info und Anmeldung unter:

➤ tinyurl.com/Klimawandel-voegb



Lesetipp

Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise

Du willst dich in das Thema „Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise“ einlesen? Wir empfehlen dir die Broschüre „Arbeit und Umwelt“ – online abrufbar unter:

➤ tinyurl.com/Arbeiten-Klima

MEHR RÄDER, MEHR ÖFFIS, MEHR PAUSEN

Die Klimakrise verändert die Arbeitsbedingungen. Wie Unternehmen darauf reagieren und was sich Beschäftigte wünschen, erzählen uns fünf Betriebsrät:innen.

Von Heike Hausensteiner und Theresa Goisauf



„Für unsere Kolleg:innen der mobilen Pflege wäre ein erweitertes Angebot an Fortbewegungsmitteln sinnvoll, sei es ein Elektrofahrrad oder ein E-Scooter. Um sich abzukühlen, wären auch zusätzliche Pausen zwischen den Einsätzen gut.“

Heidi Supper

Volkshilfe Wien

Foto: John Küçükçay



„Ab 2027 ersetzen wir den klassischen Hochofen, um CO₂-Emissionen einzusparen. Was wir vermissen, ist eine klare Strategie, wie die Arbeitsplätze nach der Transformation ausschauen. Wir wollen mitbestimmen und informiert werden.“

Marco Lackmaier

voestalpine Stahl Donawitz

Foto: Freisinger



„Unser Betrieb finanziert seit Jahren den Mitarbeiter:innen eine Jahreskarte der Wiener Linien, bietet umfangreiche Gesundheitsinitiativen sowie eine Homepage für Nachhaltigkeit. Hier gibt es laufend Informationen, Tipps und Links.“

Sabine Skomorowski

Pfizer

Foto: privat



„Die WU hat einen neuen Campus. Bereits bei der Errichtung wurden Abfallreduzierung sowie Energiespar- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen berücksichtigt.

Mehr Probleme hatten wir mit der Reduktion der Temperatur auf 19 Grad in den Arbeitsräumen.“

Fritz Hess

WU Wien

Foto: WU



„Wir haben die Mülltrennung in den Sozialräumen umgesetzt und ein Gratis-Fahrradservice einmal pro Jahr, damit die Belegschaft öfter mit dem Rad fährt. In Diskussion ist, dass der Betrieb E-Räder bereitstellt und die Kosten für die Jahreskarte der Öffis bezahlt.“

Axel Magnus

Sucht- und Drogenkoordination Wien

Foto: GPA



Foto: ihorvsn – stock-adobe.com

Neue Vollzeit wagen

- Acht von zehn Beschäftigten wünschen sich deutlich kürzere Arbeitszeiten. Die AK möchte mit einem Drei-Punkte-Plan die gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit in Gang bringen.

Von Martina Fassler

Ins Hintertreffen ist Österreich nicht nur bei der Bekämpfung der Teuerung geraten. Auch bei der Entwicklung einer neuen, gesunden Vollzeit für das 21. Jahrhundert sind viele Länder weiter. Nach erfolgreichen Pilotprogrammen in Island und Großbritannien verkündete kürzlich die

spanische Regierung, die Einführung der Vier-tagewoche bei vollem Lohnausgleich zu testen. Die Meldung wurde just am selben Tag bekannt, als AK Präsidentin Renate Anderl auch für Österreich einen derartigen Versuch verlangte.

30 ist das neue 40

„Die gesetzliche Definition von 40 Stunden Normalarbeitszeit ist im 21. Jahrhundert nicht mehr zeitgemäß. Es wird immer intensiver gearbeitet, der Arbeitsdruck steigt quer durch alle Branchen. Wir brauchen dringend eine neue, gesunde Vollzeit“, erklärt Renate Anderl ihren Vorstoß. Während die Regierung bisher mauert, teilt die überwältigende Mehrheit der Beschäftigten die Forderung der AK. In einer Online-Umfrage, an der sich 4.700 Personen beteiligten, gaben 82 Prozent an, kürzer arbeiten



„Kürzer arbeiten bei vollem Lohnausgleich ist das Arbeitsmodell der Zukunft.“

Sybille Pirklbauer leitet die Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Foto: Lisi Specht



„In vielen Ländern wird die Viertage-woche erprobt. Das wollen wir auch für Österreich.“

Renate Anderl ist Präsidentin der AK Wien.

zu wollen. „Die Tendenz ist immer gleich: Männer wie Frauen, Arbeiter:innen wie Angestellte möchten weniger Stunden arbeiten“, erläutert Sybille Pirklbauer, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien. Würde eine 30-Stunden-Woche mit vollem Lohn- und Personalausgleich als neue Vollzeit eingeführt, fände dies sehr hohe Akzeptanz. Drei Viertel der Befragten würden dann 30 Stunden oder knapp darunter arbeiten.

Von diesem neuen Vollzeitmodell sind wir derzeit weit entfernt. „Wir stechen im EU-Vergleich durch besonders lange Arbeitszeiten hervor“, so Pirklbauer. Brisant ist zusätzlich, dass vergangenes Jahr rund jede vierte Überstunde unvergütet blieb. Es geht um mehr als 47 Millionen Überstunden. Wie dieses Verhalten mancher Arbeitgeber einzustufen ist? „Das ist eine Form von Betrug“, sagt Pirklbauer. Den Beschäftigten entgehen dadurch 1,2 Milliarden Euro.

Doppelt so produktiv

In Österreich wurde die Arbeitszeit auf gesetzlicher Ebene zuletzt 1975 verkürzt. Die Produktivität hat sich seither verdoppelt. Weitere Verkürzungen gehen auf den Einsatz der Gewerkschaften zurück, die in vielen Kollektivverträgen kürzere Arbeitszeiten verankern konnten. „Es ist hoch an der Zeit, dass auch der Gesetzgeber endlich in der modernen Arbeitswelt ankommt und in allen Branchen eine moderne Vollzeit ermöglicht“, sagt Pirklbauer. Denn die gestiegene Arbeitsproduktivität erleben die Beschäftigten als stark erhöhten Arbeitsdruck.

„Die Menschen arbeiten heute viel intensiver als etwa in den 1970er-Jahren. Wir brauchen mehr Zeit für Erholung, um dauerhaft leistungsfähig zu bleiben“, sagt Renate Anderl. Auch die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erhielte durch kürzere Arbeitszeiten neuen Antrieb. Denn bei einer gesetzlichen 30-Stunden-Woche würden sich die Arbeitszeiten der meisten Frauen als auch Männer bei dieser Arbeitszeit einpendeln.

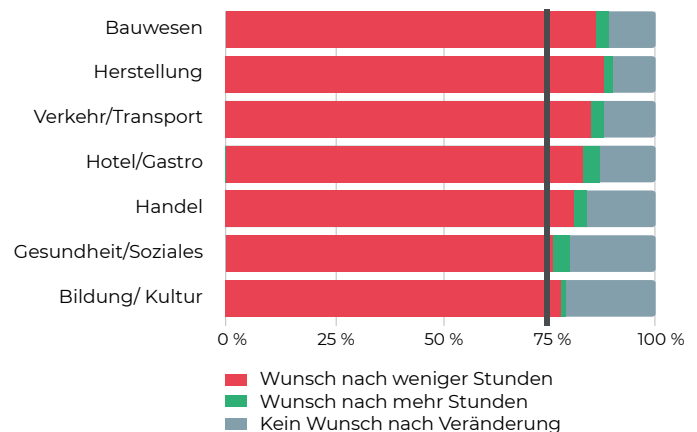
Wie kommen wir zu der kürzeren Arbeitszeit? Die AK möchte dies mit einem Drei-Punkte-Programm bewirken. Schritt für Schritt soll die Arbeitszeit für alle Branchen gesetzlich verkürzt werden. □

KÜRZER ARBEITEN

Der Drei-Punkte-Plan für eine neue Vollzeit

- 1. Verhandlungen starten**
AK Präsidentin Renate Anderl fordert Minister Kocher auf, ein neues Arbeitszeitgesetz auszuhandeln. „Dabei muss er alle Sozialpartner einbinden. Im Mittelpunkt muss eine spürbare Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich stehen.“
- 2. Pilotversuch angehen**
In Großbritannien konnten die beteiligten Unternehmen ihre Umsätze steigern und die Zahl der Krankenstandstage sank. Der Pilotversuch wurde unter Mitwirkung von Wissenschaftler:innen der Eliteuniversität Oxford durchgeführt. Anderl dazu: „Diese Ergebnisse kann man nicht einfach ignorieren. Herr Kocher sollte die Wissenschaft ernst nehmen und auch für Österreich einen Pilotversuch starten.“
- 3. Aus für All-in-Verträge**
Die bestehende Vollzeitnorm wird durch intransparente All-in-Verträge regelmäßig ausgehöhlt. All-in-Verträge sollen nur mehr in Ausnahmefällen für Führungskräfte ab einem bestimmten Einkommen vereinbart werden können.

Kürzer arbeiten? 8 von 10 sagen Ja



Quelle: AK Online-Umfrage 2022, n = 4.700

Altersteilzeit kann Abfertigung schmälern

■ Wie hoch ist die Abfertigung Alt, wenn man die Altersteilzeit nutzt? Der Oberste Gerichtshof hat dazu ein restriktives Urteil gefällt. Die Details verrät AK Jurist Wolfgang Kozak.

Interview: Martina Fassler

Aktuell: Ein langjähriger Beschäftigter vereinbarte mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeit – und erlebte beim Pensionsantritt eine böse Überraschung. Worum geht es in dem Fall?

Wolfgang Kozak: Der Beschäftigte hat eine geblockte Altersteilzeit vereinbart mit einer Freizeitphase von über einem Jahr und fällt noch in die Regelung der Abfertigung Alt. Bei Pensionsantritt hat er, weil er mehr als 25 Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt war, Anspruch auf zwölf Monatsentgelte. Doch der Arbeitgeber hat bei der Abfertigungssumme die Prämien und Bonifikationen nicht berücksichtigt, die der Beschäftigte vor der Freizeitphase erhalten hat. Der Oberste Gerichtshof (OGH) stimmt dieser restriktiven Vorgangsweise in seinem Urteil zu.

Aktuell: Um wieviel Geld geht es?

Wolfgang Kozak: Das können wir dem Urteil nicht entnehmen, aber da kann es sich um eine namhafte Summe handeln.



„Wer vorab weiß, dass Verluste drohen, kann versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Vertragsvereinbarung zu erzielen.“

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

Aktuell: Was wird bei der Berechnung der Abfertigung Alt nach einer Altersteilzeit berücksichtigt? Was verliert man?

Wolfgang Kozak: Die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung Alt ist das zum Zeitpunkt der Beendigung gebührende Entgelt, wobei unregelmäßige Zahlungen bzw. Einmalzahlungen im Durchschnitt eingerechnet werden. Bei einer Altersteilzeit zieht man dazu das Entgelt vor Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Altersteilzeit heran. Und hier gibt es einen Sonderfall: Wenn sich durch die Altersteilzeit nicht nur die Arbeitszeit reduziert, sondern sich auch die Tätigkeit verändert und es dadurch zum Beispiel zum Entfall der Leitungszulage oder einer Prämie kommt, wirkt sich das auf die Höhe der Abfertigung Alt aus.

Aktuell: Was rätst du Betriebsrät:innen? Was können sie Beschäftigten, die eine Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber abschließen, als Tipp mitgeben?

Wolfgang Kozak: Grundsätzlich stimmt die Aussage, dass es durch eine Altersteilzeit zu keinen Einbußen bei der Abfertigung Alt kommt. Es kann aber spezielle Situationen geben, wo dies doch der Fall ist. Wenn es im Zusammenhang mit der Altersteilzeit zu einem Funktionswechsel kommt, also Veränderungen an der Tätigkeit erfolgen und dadurch Entgeltbestandteile wegfallen, sollte man sich vor Abschluss der Vereinbarung in jedem Fall von der AK oder der Gewerkschaft beraten lassen.

Aktuell: Lassen sich die Verluste vermeiden?

Wolfgang Kozak: Wer vorab weiß, dass ihm bzw. ihr Verluste drohen, kann versuchen, auf dem Verhand-



Die Altersteilzeit geht mit einer Änderung der Tätigkeit einher? Dann sollte man sich vorab beraten lassen.

lungsweg mit dem Arbeitgeber eine Vertragsvereinbarung zu erzielen, in der festgeschrieben wird, dass diese Zulagen und Prämien bei der Berechnung des Lohnausgleichs während der Altersteilzeit und der Abfertigung Alt berücksichtigt werden.

Aktuell: War das Urteil überraschend?

Wolfgang Kozak: Der Oberste Gerichtshof hat schon einmal ein restriktives Urteil gefällt in Zusammenhang mit einer Leitungszulage. Doch das bezog sich auf die Bemessungsgrundlage für das Altersteilzeitgeld, das dem Unternehmen vom AMS bezahlt wird für eine:n Beschäftigte:n in Altersteilzeit. Zur Abfertigung Alt nach einer Altersteilzeit ist

es das erste Urteil. Die restriktive Auslegung selbst überrascht mich nicht, denn der Oberste Gerichtshof hat im Zusammenhang mit der Abfertigung Alt leider immer eine sehr restriktive Auslegung an den Tag gelegt. □



Webtipp

Gerichtsurteil

Das Urteil des Obersten Gerichtshofes gibt es im Wortlaut im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) unter

➤ tinyurl.com/Ogh-Atz



Die Fachfrau in der AK für die Nachhaltigkeitsberichterstattung: Alice Niklas.

Sparringpartner Betriebsrat

■ Wie sozial und ökologisch sie wirtschaften, müssen künftig an die 2.000 Unternehmen in Österreich nachweisen. Die Auswirkungen erklärt AK Betriebswirtin Alice Niklas.

Interview: Heike Hausensteiner

Aktuell: Was kommt da auf die Beschäftigten und Betriebsrät:innen zu?

Alice Niklas: Das Thema Nachhaltigkeit hat durch die Pandemie und durch die Klimakrise einen zusätzlichen Schub bekommen. Bisher gibt es in Österreich seit 2017 eine eingeschränkte Berichtspflicht für rund 100 Unternehmen gemäß dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG). Davor konnten die Betriebe freiwillig im Rahmen der Corporate Social Responsibility, der Unternehmerischen Sozialverantwortung, nachhaltige Themen berücksichtigen und darüber berichten.

Von AK- und Gewerkschaftsseite haben wir immer kritisiert, dass die Berichterstattung nicht verpflichtend war. Die

Unternehmen wünschten sich ebenfalls konkretere Vorgaben, was und wie sie berichten sollten. Eine langjährige Forderung war auch der größere Anwenderkreis, damit wir mehr Informationen über Unternehmen bekommen. Das alles wird jetzt mit der neuen Regelung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) Pflicht. Ein weiterer Pluspunkt ist die verpflichtende Prüfung der Berichte.

Für die Unternehmen und Betriebsräte, die jetzt zum ersten Mal damit in Berührung kommen, werden die nächsten beiden Jahre spannend. Weil sämtliche Reporting-Strukturen aufgebaut werden müssen. Die Berichtsinhalte werden erweitert. Vorstand und Aufsichtsrat werden verstärkt in die Pflicht genommen, das trifft auch auf den Betriebsrat zu.

Aktuell: Inwieweit stärkt das die Rolle der Betriebsrät:innen?

Alice Niklas: Durch die neue Regelung sind die Arbeitnehmervertretungen aktiv einzubeziehen. Die Unternehmensleitung muss die Nachhaltigkeitsinformationen mit ihnen



Spezialthemen im Aufsichtsrat

Weitere Infos und Beratungsangebote für Betriebsrät:innen findest du hier:

➤ tinyurl.com/AK-BR-Themen

diskutieren – denn die Nachhaltigkeitsthemen sind gleich wichtig wie die Finanzindikatoren. Diese Stellungnahme ist an das Aufsichtsorgan weiterzuleiten. Dort können die entsandten Arbeitnehmervertreter:innen nochmals überprüfen, ob ihre Meinung ausreichend abgebildet ist.

Der Betriebsrat ist Experte für gute Arbeit. Die Betriebsratsmitglieder kennen den Betrieb und die Mitarbeiter:innen und haben ein hohes Know-how in Bezug auf die Sozialbelange. Die Betriebsrät:innen im Aufsichtsrat können zur qualitativen Weiterentwicklung der Themen beitragen, weil sie ja so etwas wie Sparringpartner:innen der Geschäftsführung sind. So kann die soziale Säule gut gestärkt werden. Dadurch gewinnt die Arbeitnehmervertretung neue Perspektiven.

GUT ZU WISSEN

Ab wann gilt was?

- 1.** In der ersten Stufe trifft die Neuregelung ab 2024 die Unternehmen, die bisher eine „nicht-finanzielle Erklärung“ gemäß NaDiVeG veröffentlichen mussten: Kapitalmarktorientierte Unternehmen, Banken und Versicherungen und mit mehr als 500 Arbeitnehmer:innen.
- 2.** Ab 2025 wird die Pflicht auf alle anderen großen Kapitalgesellschaften ausgeweitet, die zwei von drei Kategorien erfüllen: Bilanzsumme >20 Mio. Euro, Umsatzerlöse >40 Mio. Euro und/oder >250 Mitarbeiter:innen.
- 3.** Ab 2026 kommen kapitalmarktorientierte Klein- und Mittelbetriebe, kleine, nicht komplexe Kreditinstitute und firmeneigene Versicherungen (mit Möglichkeit zum Opting-out bis 2028) dazu.
- 4.** Ab 2028 fallen Nicht-EU-Unternehmen, die ausreichend Aktivitäten im EU-Raum haben, unter die Regelung. Alle Unternehmen müssen die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) für die Offenlegung der Informationen im Lagebericht anwenden. Der Nachhaltigkeitsbericht muss von einem Abschlussprüfer oder unabhängigen Prüfungsdienstleister geprüft werden und wird im Aufsichtsrat behandelt.



„Die Arbeitnehmervertreter:innen sind jetzt aktiv einzubeziehen.“

Alice Niklas ist Betriebswirtin in der AK Wien.

Aktuell: Was sind die wesentlichen Themen, die ins Reporting einfließen sollen?

Alice Niklas: Neben den sozialen werden auch Umwelt- und Governance-Themen berichtet. Die sozialen Themen beziehen sich auf die eigene Belegschaft, die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, die betroffenen Gemeinschaften und die Verbraucher:innen. Die jeweiligen Strategien, Ziele und Maßnahmen etwa für Aus- und Weiterbildung und Diversität sind vom Management auszuarbeiten.

Aktuell: Wenn also viele Beschäftigte kündigen, wird der Nachhaltigkeitsbericht ein negatives Licht auf das Unternehmen werfen?

Alice Niklas: Natürlich. Die Berichte enthalten auch wesentliche Informationen für potenzielle Mitarbeiter:innen. Die betroffenen Unternehmen müssen Maßnahmen beschreiben, wie sie die Ziele etwa bei den Arbeitsbedingungen erreichen wollen. Genauso wenn es um die Frauenquote geht.

Aktuell: Wie proaktiv kann der Betriebsrat sein?

Alice Niklas: In Vorstand und Geschäftsführung soll sich die Arbeitnehmervertretung schon jetzt einbringen, selbst wenn die Berichtspflicht für ihr Unternehmen erst ab 2025 gilt. Empfehlenswert ist, vorzufühlen, ob das Thema schon auf der Agenda ist und ob das Unternehmen dafür gerüstet ist, welche Abteilung für das Reporting zuständig ist – meistens übernimmt das Controlling die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch im Betriebsrat selbst sollten rechtzeitig die Kompetenzen dafür aufgebaut werden.

Aktuell: Wird das ein Bürokratiemonster oder ein Management-Tool?

Alice Niklas: Die Vorbereitungen sind sicherlich groß in den ersten Jahren. Aber so werden wesentliche Informationen transparent. Das kann in Zukunft bei der Kreditfinanzierung oder Auftragsvergabe entscheidend werden. Nur wenn bekannt ist, wie nachhaltig die Unternehmen agieren, kann in der globalen Politik der EU umgesteuert werden. □



Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht?

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



Georg Sever und Katrin Durinovic aus dem Leitungsteam des AK Wahlbüros.

AK Wahl rückt näher

■ Im April 2024 findet in Wien die AK Wahl statt. Das Kernteam tüftelt bereits an der Organisation des Großprojekts. Georg Sever und Katrin Durinovic aus der Wahlbüro-Leitung blicken mit uns hinter die Kulissen.

Von Martina Fassler

Retroflair verspürt man beim Betreten der Technisch-Gewerblichen Abendschule (TGA) in der Plößlgasse im 4. Bezirk. Ein letztes Mal dient das Gebäude als AK Wahlbüro, bevor es nach geschlagener Wahl dem geplanten „Haus der Jugend“ weichen wird. Katrin Durinovic und Georg Sever haben bereits im April ihre Arbeitsplätze in der TGA bezogen und empfangen die AKtuell-Redakteurin dort im Sozialraum zum Interview.

AKtuell: Kennt ihr schon den Wahltermin?

Katrin Durinovic: Die AK Wahl findet in Wien von 10. bis 23. April 2024 statt. Für Außenstehende scheint das weit weg. Doch unsere Vorarbeiten, zum Beispiel die Entwicklung

einer neuen Wahlsoftware, laufen schon lange. Und jetzt füllen sich die Räume des Wahlbüros mit Mitarbeiter:innen.

AKtuell: Woran arbeitet ihr derzeit?

Georg Sever: Wir im Kernteam leisten derzeit die Vorarbeit – von der Auswahl der Mitarbeiter:innen bis zu den Vorbestellungen des Papiers für die amtlichen Stimmzettel, den Informationsmaterialien und Ähnlichem.

AKtuell: Worin unterscheidet sich die AK Wahl von anderen Wahlen?

Georg Sever: Das AK Gesetz besagt, dass die Wahl tunlichst im Betrieb stattfinden soll. Um möglichst

viele Beschäftigte am Arbeitsort zu erreichen, können Betriebe mehrere Tage, maximal bis zu zwei Wochen, als Wahlzeitraum vorsehen.

Katrin Durinovic: Wer die Wahl im Betrieb ermöglicht, tut der Demokratie einen guten Dienst. Es geht um eine Wahl, die sich um die Belange der Arbeitswelt dreht, deshalb findet sie am besten im Betrieb statt. Man redet untereinander über die Wahl, motiviert sich gegenseitig, die Stimme abzugeben. Und man kann niederschwellig wählen, muss nirgends extra hinfahren.

Georg Sever: Anders als zum Beispiel bei der Nationalratswahl ist bei der AK Wahl jeder und jede stimmberechtigt, egal welchen Pass er oder sie hat. Ein Kriterium für die Wahlberechtigung und auch für die Kandidatur bei der AK Wahl ist, dass man selbst Arbeitnehmer:in ist.



„Wer die Wahl im Betrieb organisiert, stärkt die Demokratie.“

Georg Sever

Aktuell: Wen kontaktiert das Wahlbüro dazu?

Georg Sever: Unsere erste Wahl ist der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung. Wenn es keinen bzw. keine gibt, wenden wir uns an die Geschäftsführung oder die Ansprechpartner:innen in der Personalabteilung. Es gibt auch Arbeitgeber, die ganz selbstverständlich die Wahl im Betrieb ermöglichen, weil sie wissen, dass Demokratie wichtig ist. Aber wir haben es auch mit anderen zu tun ...

Katrin Durinovic: Wir wollen auch Personen, die die Wahl noch nie

treter:innen. Ich sehe die Wahl zudem als ein Stimmungsbarometer. Es ist eine gute Gelegenheit, um die Drei – Gewerkschaft, Arbeiterkammer und Betriebsrat/Personalvertretung – prinzipiell im Unternehmen zum Thema zu machen und Feedback zu unserer Arbeit einzuholen.

Aktuell: Wie viele Listen gibt es im AK Parlament?

Georg Sever: 13 Listen sind 2019 angetreten, 12 haben den Einzug in das Parlament der Arbeitnehmer:innen geschafft. Wie viele 2024 antreten, wissen wir im Februar.

Aktuell: Was motiviert euch, das Großprojekt zu koordinieren?

Georg Sever: Demokratie zu organisieren. Wir leisten einen Beitrag dazu, dass die AK Mitglieder durch die Stimmabgabe sich selbst und die Arbeitnehmer:innen insgesamt stärken.

Katrin Durinovic: In das Projekt fließt extrem viel Arbeit. Wenn es, wie bei der letzten Wahl, gelingt, auch in schwierig zu erreichenden Beschäftigtengruppen die Wahlbeteiligung zu steigern, dann ist das der schönste Moment. □



„Ab Ende August kontaktieren wir aktiv die Betriebsräte, um zu klären, ob sie die Wahl im Betrieb ermöglichen.“

Katrin Durinovic

Aktuell: Wie eruiert ihr, welche Betriebe die Wahl im Betrieb ermöglichen?

Katrin Durinovic: In Wien gibt es rund 70.000 Betriebe, darunter sehr, sehr viele Kleinstbetriebe. Dort ist der organisatorische Aufwand für die Wahl im Betrieb meist nicht machbar. Unser Ziel ist es, in den Betrieben mit Betriebsrat und in größeren Betrieben ohne Betriebsrat den Beschäftigten die Wahl im Betrieb zu ermöglichen. Dazu kontaktieren wir ab Ende August, Anfang September aktiv Tausende Betriebe, rufen an, erklären die verschiedenen Möglichkeiten der Wahl im Betrieb und versuchen eine Zustimmung für die Wahl im Betrieb zu erreichen.

organisiert haben, die Scheu davor nehmen. Wir unterstützen, schulen und stellen rechtzeitig Infomaterial zur Verfügung, elektronisch und gedruckt.

Aktuell: Was bringt die AK Wahl dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung?

Georg Sever: Damit es die AK langfristig gibt und sie gemeinsam mit der Gewerkschaft offensiv die Interessen der Arbeitnehmer:innen vertreten kann, ist eine solide Wahlbeteiligung wesentlich. Sie garantiert die Leistungen der AK, von der Beratung der Mitglieder bis zum Seminarangebot für Betriebsrät:innen und Personalver-



Mehr zur AK Wahl samt Quiz, Gewinnspiel und Videos zum AK Parlament findest du auf

➤ tinyurl.com/AK-Wahl24

Anschauen wirkt

- Was gilt rund um den Betriebsratsfonds? Drei Erklärvideos vermitteln wichtiges Wissen.

Der Betriebsrat ist für die Beschäftigten da und sollte unabhängig von der Chefetage über finanziellen Spielraum verfügen. Sei es, um die Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrates zu finanzieren, einen Betriebsausflug zu ermöglichen oder um für bestimmte Lebenslagen Sozialleistungen für die Arbeitnehmer:innen im Betrieb anbieten zu können. Deshalb sieht das Arbeitsverfassungsgesetz die Möglichkeit vor, eine Betriebsratsumlage einzuführen. Und viele Betriebsrät:innen machen davon Gebrauch. Das ist

gut so. Denn das Betriebsratsteam weiß am besten, was es für die Beschäftigten braucht.

Klare Regeln – doch wer kennt alle?

Wer eine Betriebsratsumlage einführen will, aber auch wer die Umlage abändern oder einstellen möchte, muss klare Spielregeln beachten. „Dazu gehört, dass bei der Betriebsversammlung, bei der darüber abgestimmt wird, zumindest die Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer:innen physisch anwesend sein muss und die Mehrheit zustimmen muss“, erläutert Natascha Bogner-Streissler von der Abteilung Betriebsratsfondsrevision (BRF-Revision) der AK Wien.

Falsche Annahmen

„Wir heben keine Umlage ein, deshalb haben wir auch keinen Betriebsratsfonds“, hört man manchmal. Ein Satz, den man hinterfragen sollte. „Ein Betriebsratsfonds entsteht auch, quasi automatisch, wenn keine Umlage eingehoben wird, aber dem Betriebsrat aus einer anderen Quelle Einnahmen zufließen“, erklärt Nina Kupelwieser, die ebenfalls in der BRF-Revision im Einsatz ist.

Kontrolle – ja, bitte!

Zusätzlich zur externen Kontrolle durch die Revisor:innen der AK ist per Gesetz auch eine interne Prüfung der korrekten Buchführung und Verwaltung des Betriebsratsfonds vorgesehen. Wer darf die Aufgabe als Rechnungsprüfer:in übernehmen? Auch darauf gibt es in den drei Erklärvideos eine Antwort. Rund sechs Minuten reichen aus, um sich alle drei Videos anzusehen. Zeit, die gut investiert ist.



Der Betriebsratsfonds – das Um und Auf.



Die Betriebsratsumlage ermöglicht viel Gutes.



Die Rechnungsprüfer:innen sind unentbehrlich.



Die drei Erklärvideos und mehr Informationen zum Betriebsratsfonds findest du unter
tinyurl.com/Betriebsratsfonds-Video



DREI FRAGEN ZUM BETRIEBSRATSFONDS

Ferienbetreuung unterstützen – geht das?

Grundsätzlich ist der Betriebsratsfonds dazu da, um die Ausgaben der Geschäftsführung des Fonds abzudecken. Ist zusätzlich Geld vorhanden, können laut Arbeitsverfassungsgesetz auch Wohlfahrtsmaßnahmen für die Beschäftigten und ihre Familien finanziert werden. Die gute Nachricht lautet also: Wenn genug Geld vorhanden ist, kann man aus dem Betriebsratsfonds auch eine finanzielle Unterstützung für Arbeitnehmer:innen vorsehen, die ihre Kinder im Sommer in einem Feriencamp oder Ähnlichem betreuen lassen. Es braucht dazu einen schriftlichen Beschluss des Betriebsrats, in dem auch klar die Kriterien für die Unterstützung verankert sind.

Was ist zu beachten?

Der Betriebsrat muss zuerst kalkulieren, ob das Ganze auch leistbar ist, wenn alle, die diese Maßnahme nutzen könnten, sie auch tatsächlich beanspruchen. Nur wenn das gewährleistet ist, sollte er einen derartigen Beschluss fassen. Lediglich für die Ferienbetreuung eines Teils der Kinder eine Unterstützung zu zahlen, für einen anderen Teil nicht, wäre nicht zulässig. Objektive Kriterien sind das Um und Auf.

Wie beim Schulstart helfen?

Hier kann man ebenfalls mit dem Betriebsratsfonds – sofern ausreichend Mittel vorhanden sind – unterstützen. So kann man Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern zum Schulstart einen Fixbetrag pro Kind zum Kauf von Schulsachen auszahlen. Ganzjährig möglich ist auch, zum Beispiel für Brillen oder Zahnsparren von Kindern gegen Nachweis des Belegs einen Zuschuss zu geben. Wichtig ist, das Geld des Betriebsratsfonds nicht ungenutzt zu lassen, sondern sinnvoll einzusetzen. Welche Form der Unterstützung den Beschäftigten am meisten hilft, das kann der Betriebsrat vor Ort am besten einschätzen. Bei Fragen, was geht und was nicht möglich ist, beraten die Revisor:innen der AK Wien gerne.



zur Person

Norbert Bacher-Lagler leitet die Abteilung Betriebsratsfondsrevision in der AK Wien und hat langjährige Erfahrung in der Revision von Betriebsratsfonds.

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

■ Ein neues Handbuch hilft, die richtigen Fragen zu stellen, damit die Technologie verantwortungsvoll eingesetzt wird.

Von Theresa Goisauf

Betriebsrät:innen sind immer öfter mit dem Einsatz von neuen Technologien konfrontiert. Wie die Einbindung von Künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz bestmöglich gelingt, hat das vom AK Digifonds geförderte Projekt VEKIAA untersucht. Betriebsräte, die in das Projekt eingebunden wurden, haben zusammen mit Gewerkschaften und Wissenschaftler:innen nützliche Werkzeuge erarbeitet, um KI-Systeme besser zu verstehen. Ergebnis ist das Handbuch „Verantwortungsvolle Einbindung von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz“.



Foto: Corodenkoff – Stock.adobe.com

Neue Technologien sollen die Arbeit künftig erleichtern.

Fortschritt oder Hürde?

Was bringt KI? Die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. KI-Exoskelette, also kraftverstärkende Außenskelette, die man wie einen Schutzanzug trägt, können das Heben von schweren Kisten erleichtern. KI reduziert die Informationslast, simuliert die Auswirkungen der Klimakrise und

fördert die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Gleichzeitig schließt sie Menschengruppen gezielt aus. „Betriebsrät:innen sollen sich nicht von einer Entwicklung getrieben fühlen. Sie sollen im Bereich KI so firm sein, dass sie selbst wirksam sein können“, so Anita Thaler. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Interdisziplinären Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ) und hat das Handbuch mitherausgegeben.

von Betriebsvereinbarungen und den rechtlichen Rahmenbedingungen. „Wir wollen Betriebsrät:innen das Werkzeug in die Hand geben, um informiert Entscheidungen treffen zu können.“ Denn: Je früher man beginnt, sich mit KI zu beschäftigen umso besser gelingt es, das KI-System verantwortungsvoll mitzugestalten.

Fragen stellen

„Betriebsrät:innen müssen nicht immer alles wissen. Wichtiger ist es, die richtigen Fragen zu stellen“, sagt Anita Thaler. Welche Fragen musst du dir als Betriebsrat beim Gestalten von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz stellen? Das Handbuch hilft hier weiter. Es ist frei zugänglich und ermöglicht, die im Unternehmen geplanten KI-Technologien besser einzuschätzen.



Literatur

KI Handbuch für Betriebsrät:innen

Das Handbuch „Verantwortungsvolle Einbindung von KI-Assistenzsystemen am Arbeitsplatz“ gibt es als Download:

➔ tinyurl.com/KI-Handbuch

Hemmschwellen abbauen

„Viele Menschen sehen in der KI eine Hürde. Oft schon, weil eine sehr komplizierte Sprache verwendet wird. Deshalb haben wir das leicht verständliche Handbuch erarbeitet“, so Anita Thaler. Das Handbuch liefert praxisnahe Tipps zur Gestaltung

Aus der Klimakrise rauswachsen?

Die Herkulesaufgabe des 21. Jahrhunderts ist das Abwenden einer globalen Klimakatastrophe.

Auf dem Grabstein des Kapitalismus wird einmal stehen: „Zuviel war nicht genug.“ Das ist ein grundsätzliches Problem unseres Wirtschaftssystems. Bereits ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum von zwei bis drei Prozent bedeutet einen dauernd steigenden Bedarf an Ressourcen und Energie. In den Berechnungsmodellen zahlreicher Wirtschaftswissenschaftler:innen stellt das kein Problem dar. Für den einfachen Hausverstand jedoch schon: Unendliches Wachstum in einer endlichen Welt – das geht sich nicht aus.

Die Klimakrise ist zu einem politischen Thema geworden, an dem niemand vorbeikommt. Die meisten Lösungsvorschläge laufen allerdings entlang gewohnter Bahnen. Anstatt zu fragen, wie wir grundsätzlich leben und wirtschaften wollen, lautet die Devise „Aus der Krise rauswachsen“. Das Mittel der Stunde sind sogenannte „grüne“ Wachstumspakete in all ihren Variationen. Dabei handelt es sich im Kern um Marktanreize, also Subventionen und Gesetze, die klimafreundliche Produktion profitabler machen sollen.

Sehen wir uns das Thema Verkehr an. Das Elektroauto scheint im Vergleich zum klassischen Benzin- oder Dieselfahrzeug auf der Überholspur zu sein. Das E-Auto verbrennt keinen Treibstoff und stößt demnach kein CO₂ aus.

An sich eine gute Sache. Die Kehrseite der Medaille ist die energie- und ressourcenintensive Produktion der Fahrzeuge, die wiederum ganz und gar nicht umweltfreundlich abläuft. Unterm Strich sind E-Autos ebenso wenig wie die klassischen Verbrennungsmotoren Teil der Lösung der Klimakrise.



Von Oliver Piller

Wir können es aus der Klimakrise nur gemeinsam mit einem sozialen und ökologischen Umbau der Wirtschaft schaffen. Das gelingt etwa durch eine gut geplante Industriepolitik mit massiven Investitionen in Wind-, Wasser- und Solarkraftwerke. Auch der Ausbau der Bahn, sowohl beim Güter- als auch Personenverkehr, ist definitiv notwendig. Wir können auf Branchen- und Betriebsebene ebenso Druck aufbauen. Zum Beispiel: Hitzefrei bei Temperaturen über 32,5 Grad Celsius für alle Beschäftigten, die im Freien arbeiten. Oder ein vom Unternehmen bezahltes Klimaticket, das den Umstieg vom Auto auf die Öffis fördert. Mutig in die neuen Zeiten!



Klimagase verschwinden nicht durch eine unsichtbare Hand.

Sozialleistungen

- Buchtipp: Der jährlich aktualisierte AK Ratgeber ist erschienen.

Wer darf welche Leistung unter welchen Voraussetzungen beanspruchen? Der Band liefert die wichtigsten Informationen und praktische Hinweise zur Antragstellung. Die thematische Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden: Kinder/Familie, Arbeitslosigkeit, Wohnen, Arbeitsunfall, Ausbildung, Alter, Krankheit, Behinderung, Pflegebedürftigkeit sowie ergänzende Sozialleistungen.

Der Ratgeber ist auch abrufbar unter:

➔ www.sozialleistungen.at/buch

**JETZT
GEWINNEN!**

Sozialleistungen im Überblick 2023 – Lexikon der Ansprüche und Leistungen. Hg. von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 25. Auflage, ÖGB-Verlag, Wien 2023, 504 Seiten, 36 Euro, ISBN: 978-3-99046-632-2.



Wir verlosen drei Exemplare des Ratgebers. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Sozialleistungen“ und der Angabe von Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 31. Juli 2023.

3 FRAGEN AN DIE REDAKTEURIN

Die Redaktion des Bandes liegt in den Händen von AK Expertin Ursula Filipič.

1 Was hat sich geändert im Ratgeber? Die Schwerpunkte sind unverändert. Die Inhalte ändern sich stark, wenn Leistungen eingeführt oder geändert werden. Die neue Auflage enthält etwa ein neues Kapitel über das neue Pflegegeld.

2 Was ist das Ziel? Informationen über die sozialstaatlichen Strukturen, in die die Leistungen eingebettet sind, zu geben. Der Ratgeber richtet sich in erster Linie an beratende Personen: Betriebsrät:innen, Sozialarbeiter:innen, Beschäftigte in Ämtern etc. In dem Sinne, dass das Wissen über Rechte eine Voraussetzung für deren Verwirklichung ist, will der Ratgeber ein gutes Leben für alle fördern.

3 Wie lassen sich die Leistungen auf 500 Seiten unterbringen? Im Zentrum stehen die Leistungen des Bundes. Die Kapitel Kinder/Familie und Sozialhilfe enthalten auch Leistungen der Länder – was nur durch eine intensive Kooperation mit den engagierten AK Expert:innen aller Bundesländer möglich ist.

Cartoon

■ Philip Taucher



Flugchaos statt Erholung?

- Wenn es nach einer verpatzten Reise um die Entschädigung geht, mauern Fluglinien oft. Die AK hilft.

Der Sommerurlaub oder die Reise zur weit entfernten Familie ist für viele AK Mitglieder das einzige Mal im Jahr, an dem sie in den Flieger steigen. Nicht immer läuft bei der Reise alles glatt. Der Flug ist verspätet, überbucht oder wird annulliert? Dann sollte man sich direkt an die Airline wenden, um seine Ansprüche geltend zu machen. Ist das erfolglos, hilft die AK in vielen Fällen gemeinsam mit dem Fluggastrechteportal FairPlane weiter.

Der Flug muss von einem EU-Land (oder Island/„ISL“, Norwegen/„NOR“) ausgehen oder bei Flügen aus einem Drittland retour in die EU bzw. nach ISL oder NOR gehen. Zusätzlich muss in letzterem Fall die Fluglinie ihren Sitz in der EU (oder ISL, NOR) haben. FairPlane verlangt



Foto: Ekaterina Pokrovsky – stock.adobe.com

eine Erfolgsprovision. Durch die Kooperation mit der AK erhalten Betroffene im Erfolgsfall die volle Entschädigung, die FairPlane-Kosten trägt die AK. Betroffene können sich per Telefon oder Formular an den AK Konsumentenschutz wenden.



Mehr Infos und Kontaktformular der AK:

➤ tinyurl.com/Flug-R

Telefonische Beratung: AK Konsumentenschutz, Montag bis Freitag, 08.00–12.00 Uhr, Tel.: +43 1 50165 1209

Historie

Kleiner Würfel – große Wirkung

In Südamerika startete der Siegeszug der Instant-Rindsuppe. Damit war der Fleischwirtschaft und den Arbeiter:innen geholfen.

Von Florian Wenninger

Hand aufs Herz: Wer kocht heute noch Suppe ganz ohne Suppenwürfel? Auch in der Gastronomie ist die Suppenwürze nicht mehr wegzudenken. Was die Kundschaft erwartet, wenn sie eine Rindsuppe ordert, ist nicht der typische Geschmack von ausgekochtem Fleisch oder Knochen – sondern jener von Fertigsuppe.

Angefangen hat all das vor 176 Jahren in Argentinien. Die boomende Fleischwirtschaft war dort auf der Suche nach Möglichkeiten, weniger gut vermarktbare Teile des Rindes zu verkaufen. Die Lösung: Fleischextrakt. Aus über 30 Kilo Fleisch wurde ein Kilo einer hochkonzentrierten Paste hergestellt. Ab den 1880ern wurde die



Foto: New Africa – stock.adobe.com

Heute ist Instantsuppe auch in vegetarischer Alternative zu haben.

auch in Suppenwürfel eingearbeitet.

Praktisch und billig

Die industriell hergestellten Suppen erleichterten das Leben insbesondere von arbeitenden Menschen

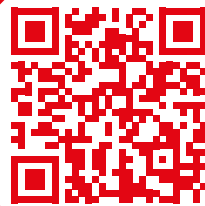
erheblich. Suppen zählten zu den wichtigsten Speisen in Arbeiter:innenhaushalten – nun ließen sie sich in wesentlich kürzerer Zeit, mit viel weniger Aufwand und oft schmackhafter herstellen. Obendrein waren sie auch noch wesentlich billiger.

SUMMER IN THE CITY

STADT FÜR ALLE

➤ Vom 3. bis 28. Juli

➤ Komm zu den gratis Events – alle Infos unter
wien.arbeiterkammer.at/summerinthecity



Zirkus-Workshop
Rad-Reparatur
Rollschuh-Disco
Grätzl-Tour
Open-Air-Kino
Straßenfest
Beatbox-
Workshop



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

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