

## EU-WAHL

Solidarisch über  
Grenzen **Seite 4**

## LOHNNEBENKOSTEN

Wie Kürzungen  
schaden **Seite 10**

## LEIHARBEIT

Expert:innen im  
Gespräch **Seite 16**

Dein Fachwissen ist

# Aktuell

# FÜR UNSER EUROPA

ARBEITNEHMER:INNENRECHTE STÄRKEN  
BEI DER EU-WAHL AM 9. JUNI

## Zahl

# 47 Mio.

unbezahlte **Mehr- oder Überstunden** haben Arbeitnehmer:innen im Jahr 2023 geleistet – das zeigt eine Sonderauswertung der Statistik Austria. In Zeiten der Teuerung bedeutet das nichts weniger als einen Lohnraub in Milliardenhöhe. Die AK fordert, dass der Mehrarbeitszuschlag auf 50 Prozent angehoben wird und auch Teilzeitbeschäftigten ab der ersten Stunde zusteht. Der Zeitausgleichszeitraum von aktuell drei Monaten soll entfallen. Und pro geleisteter Überstunde sollen Arbeitgeber:innen einen Überstunden-Euro abführen, der für Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik und des Gesundheitsschutzes eingesetzt wird.

### Impressum:

**Herausgeberin und Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion), Theresa Goisauf, Heike Hausensteiner, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst) **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Miriam Koch, Sabine Lichtenberger, Katharina Nagele-Allahyari, Oliver Piller, Oliver Röpke **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 Neudörfel, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien **Herstellungsort:** Neudörfel

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

## Gemeinsam für Europa



Foto: Markus Zahradnik

**Das AKtuell-Redaktionsteam:** Heike Hausensteiner, Andreas Rauschal, Theresa Goisauf (v.l.n.r.).

### Liebe Leser:innen!

Am 9. Juni wird in Österreich die Wahl zum Europäischen Parlament abgehalten. Dabei werden die Weichen für die nächsten fünf Jahre gestellt. Als Betriebsratsmitglieder könnt ihr Arbeitnehmer:innen für den Wahlgang begeistern.

**E**s geht um Solidarität!“ – so fasst Irmgard Gettinger den Grundgedanken der EU-Wahl zusammen. Gettinger, Betriebsratsvorsitzende im Wiener Regionalzentrum von Boehringer-Ingelheim für Mittel- und Osteuropa, weiß, wovon sie spricht. Denn sie ist auch Co-Vorsitzende des europäischen Betriebsrats und als solche bestens vernetzt. Ihr geht es um einen besseren Schutz ihrer internationalen Betriebsratskolleg:innen. Nicht alle Länder haben ein ähnlich starkes Arbeitsrecht wie wir in Österreich.

Hierzulande wird derzeit das Thema Lohnnebenkosten instrumentalisiert. Dass eine Kürzung der Sozialstaatsbeiträge den Beschäftigten zugutekommt und ihnen dadurch „mehr Netto vom Brutto“ bleibt, wie politisch gerne behauptet wird, ist falsch. AKtuell hat genau hingesehen – was auch für Arbeitnehmer:innenrechte in Sachen Urlaub sowie das überarbeitete „Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz“ gilt.

Dass das Thema Leiharbeit regelmäßig in den Schlagzeilen auftaucht, hat viele Gründe. Über die Tücken der Branche haben wir deshalb mit Reinhold Binder und Susanne Haslinger von der Gewerkschaft PRO-GE gesprochen.

Gute Lektüre wünscht  
**Dein AKtuell-Redaktionsteam**

# Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Europaweite Betriebsratsarbeit **Seite 4**



Foto: contrastwerkstatt – stock.adobe.com

Krank im Urlaub **Seite 14**



Foto: Markus Zahradnik

Expert:innen der PRO-GE im Interview **Seite 16**

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| <b>4</b>  | <b>Titelstory</b>                                |    |
|           | EU-Wahl: „Es geht um Solidarität“                | 4  |
|           | Kommentar: Die Weichen stellen                   | 7  |
| <b>8</b>  | <b>Weitblick</b>                                 |    |
|           | Endergebnis AK Wien Wahl 2024                    | 8  |
|           | Umfrage: Verliebt am Arbeitsplatz                | 9  |
|           | Lohnnebenkostenkürzung: Gift für den Sozialstaat | 10 |
| <b>12</b> | <b>Recht klar</b>                                |    |
|           | Krankmacher Arbeit                               | 12 |
|           | Arbeitnehmer:innenrechte in Sachen Urlaub        | 14 |
| <b>16</b> | <b>Mitbestimmen</b>                              |    |
|           | Leiharbeit: Expert:innen im Gespräch             | 16 |
|           | Mit dem Regenbogen ins Büro                      | 18 |
|           | Drei Fragen an das AK Büro in Brüssel            | 19 |
| <b>20</b> | <b>Dranbleiben</b>                               |    |
|           | Laptops für Lehrlinge                            | 20 |
|           | Glosse: Jetzt wählen wir Europa                  | 21 |
|           | Buch: Reif für die Insel                         | 22 |
|           | Cartoon  | 22 |
|           | Veranstaltung: 30 Jahre ASchG                    | 23 |
|           | Historie: Berufskrankheiten seinerzeit           | 23 |
|           | Impressum  | 2  |

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



## „Es geht um Solidarität!“

Betriebsrätin Irmgard Gettinger will die „Boehringianer:innen“ zur EU-Wahl bringen, weil Arbeitnehmer:innenrechte europaweit gelten müssen.

Text: Katharina Nagele-Allahyari | Fotos: Markus Zahradnik

# RESPEKT, EUROPAWEIT

Irmgard Gettinger ist bei aller Freundlichkeit eine durchsetzungsstarke Person: „Ich habe immer schon Speak-up-Kultur gelebt, weil ich aufstehe und sage, wenn etwas nicht gut läuft.“ Und genau das hat die Betriebsratsvorsitzende im Wiener Regionalzentrum von Boehringer-Ingelheim für Mittel- und Osteuropa auch bei der EU-Wahl vor: „Es geht um Solidarität! Der EU-Rechtsrahmen bietet Arbeitnehmer:innen und Betriebsräten gute Möglichkeiten. Aber das Wahlergebnis entscheidet, ob die Chance auf Solidarität weiter besteht, aus- oder abgebaut wird.“ Und darum wollen AK und ÖGB mit ihrer Kampagne „Stimme für Demokratie“ die Arbeitnehmer:innen zur EU-Wahl bewegen (siehe Info-Kasten).

## Der europäische Betriebsrat

Die Möglichkeiten des EU-Rechts weiß Irmgard Gettinger gemeinsam mit ihren Kolleg:innen in den anderen Ländern gut zu nutzen: Am European Forum der 39 Arbeitnehmervertreter:innen aus 27 europäischen Ländern kommt die Unternehmensspitze des Pharmakonzerns nicht vorbei. „Laut EU-Recht muss uns das Management über strukturelle Änderungen erst informieren und unsere Stellungnahme dazu einholen, bevor sie eingeführt werden“, sagt Gettinger, die als Co-Vorsitzende des europäischen Betriebsrats wichtige Akzente setzt.

Und auch die Vernetzung untereinander bringt viel: „Wenn in einem Land etwa ein neues Mitarbeiterbewertungs-System ‚getestet‘ wird, erfahren wir das ein, höchstens zwei Tage später. Mein Kollege aus Deutschland, Carsten Henning, hat eine gute Gesprächsbasis mit dem Vorstandsvorsitzenden Hubertus von Baumbach. Der schätzt umgekehrt uns, weil er so erfährt, was an der Basis passiert. Mir gefällt dieser kooperative Stil, auch wenn wir unterschiedliche Interessen vertreten.“

Auf kooperativen Stil und gesetzliche Regelungen hat Gettinger gesetzt, um die Lohn- und Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu schließen: „Der verpflicht-

## Titelstory

tende Einkommensbericht hat in Österreich wirklich etwas bewegt. Die Schere liegt am Standort Österreich heute nur mehr bei sieben Prozent.“

### Frauen stärken

Eva-Maria Burger, Leiterin der AK Abteilung Frauen und Familie, findet die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz sogar noch besser: „Die Richtlinie bringt einen Kulturwandel – weg vom Tabu ums Geld und hin zu mehr Respekt und Fairness. Der Einkommensbericht muss zukünftig von mehr Unternehmen – auch kleineren – als bisher erstellt werden. Und auch die variablen und ergänzenden Bestandteile, also auch Boni und Prämien, müssen eingerechnet werden.“ Die Richtlinie wurde 2023 beschlossen und muss jetzt in nationales Recht umgesetzt werden. Burger: „Die Arbeitnehmer:innen geben bei der EU-Wahl ihren Regierungen das Signal dafür, wie wichtig es ihnen ist, Frauen und den Respekt für ihre Arbeit zu stärken.“



### Highlight

## Die Elefantenrunde extra für Arbeitnehmer:innen

Bei der Podiumsdiskussion „EU-Wahlen 2024: Eine Richtungsentscheidung für Europa!“ diskutieren die Kandidat:innen aller Parteien mit Innenpolitik- und EU-Doyenne Doris Vettermann darüber, was für Arbeitnehmer:innen bei der EU-Wahl zählt. **Sei dabei und bring deine Kolleg:innen mit!**

**Montag, 27. Mai 2024**, 16.00 bis 18:30 Uhr  
(Einlass: 15:30 Uhr)

**AK Bildungszentrum**, Großer Saal,  
Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

**16:00 Uhr:** Begrüßung durch Renate Anderl, Präsidentin der AK Wien und Wolfgang Katzian, Präsident des ÖGB und des EGB. Anschließend Diskussion mit Helmut Brandstätter, NEOS; Reinhold Lopatka, ÖVP; Evelyn Regner, SPÖ; Lena Schilling, Die Grünen; Harald Vilimsky, FPÖ

### Anmeldung und Livestream:



## WIR BRAUCHEN DICH!

### Stimme für Demokratie

Hilf mit, die Arbeitnehmer:innen zur EU-Wahl zu bewegen! Du bist als Betriebsrat ihr direkter Draht zu Mitbestimmung und Demokratie. Mach mit bei der AK-ÖGB-Kampagne „Stimme für Demokratie“ und stärke die Stimme der Arbeitnehmer:innen im EU-Parlament. Die wichtigsten Themen für Arbeitnehmer:innen zur EU-Wahl, Material für Social Media sowie spannende Veranstaltungen findest du auf der Kampagnen-Website unter:

➔ [br.eu-wahl.at](https://br.eu-wahl.at)

Ja, bei dieser Wahl wird viel entschieden. Über Lohn- und Sozialdumping zum Beispiel. „Das Problem ist doch, dass wir so unterschiedliche Sozialstandards haben. Auch diese Schere müssen wir schließen. Wir brauchen europaweit Mindeststandards. Das wünsche ich mir als Betriebsrätin und Europäerin“, sagt Irmgard Gettinger.

### Europaweite Standards

Valentin Wedl leitet die Abteilung für EU und Internationales der AK Wien. Er meint: „In dieser Legislaturperiode ist in der EU einiges weitergegangen. Gleich, ob es die Mindestlohnrichtlinie betrifft oder die Richtlinie zur Platt-



„Europaweit geltende Mindeststandards sind der beste Schutz gegen Wettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer:innen.“

**Valentin Wedl** leitet die Abteilung für EU und Internationales der AK Wien.

formarbeit, von der Millionen an Beschäftigten profitieren sollten: Das Europäische Parlament war stets ein starker Verbündeter von uns. Vom Ausgang der Wahl wird es abhängen, ob bei zentralen arbeitsrechtlichen Fragen unserer Zeit weitere Schritte erfolgen werden. Wir denken an EU-weite Regeln zum Schutz vor unfairen Arbeitsvertragsklauseln oder an wirksame Maßnahmen gegen Scheinselbstständigkeit. Europaweit geltende Mindeststandards sind der beste Schutz gegen Wettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer:innen.“ Und mithilfe des Lieferkettengeset-



„Der EU-Rechtsrahmen bietet Betriebsräten gute Möglichkeiten.“

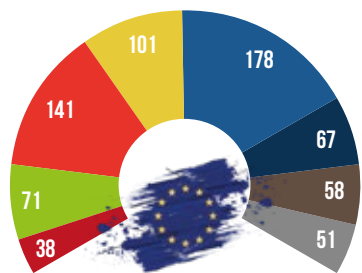
**Irmgard Gettinger**, Boheringer-Ingelheim-Betriebsrätin

zes bietet die Kaufkraft der europäischen Konsument:innen einen Hebel, sogar global grundlegende Rechte für Arbeitnehmer:innen und Klimaschutzstandards durchzusetzen.

Apropos Klimaschutz: Der wird ja gerne als Hindernis für die Wirtschaft gesehen. Doch das globale Wettrennen um die fortschrittlichste grüne Technologie hat längst begonnen. Ein Wettrennen, das viele europäische Länder auf sich gestellt wohl kaum bestreiten könnten. Doch auf der internationalen Bühne hat das vereinte Europa hier eine starke Stimme.

„Vieles wird auf globaler Ebene entschieden, sowohl in der Politik als auch in Unternehmen“, sagt Betriebsrätin Irmgard Gettinger. „Es ist oft zu spät, erst dann etwas anders zu wollen, wenn die Dinge schon lokal umgesetzt werden. Man muss gleich mitreden. Mir als Betriebsrätin geht es bei dieser EU-Wahl ganz konkret um einen stärkeren Schutz meiner Betriebsrats-Kolleg:innen in den Ländern, die nicht so ein starkes Arbeitsrecht haben wie wir in Österreich. Ich kann nur wiederholen: Es geht um Solidarität!“ □

## Die Wahl zum Europäischen Parlament auf einen Blick



Sitze aktuell

|                              |     |                          |     |
|------------------------------|-----|--------------------------|-----|
| ■ Linke                      | 38  | ■ Eur. Volkspartei       | 178 |
| ■ Grüne                      | 71  | ■ Eur. Konservative      | 67  |
| ■ Sozialdemokratische Partei | 141 | ■ Identität & Demokratie | 58  |
| ■ Liberale                   | 101 | ■ Fraktionslose          | 51  |

**Am 9. Juni wählen** die Österreicher:innen ihre Vertretung zum EU-Parlament. Das sind 20 von insgesamt 720 EU-Parlamentssitzen. Und für jede Bundesregierung ist die Wahlbeteiligung in Österreich ein wichtiges Signal, wie ernst die Menschen das nehmen, was sie in Europa tut. Denn die Regierung bestimmt im EU-Rat bei jedem Gesetz auf EU-Ebene gemeinsam mit EU-Parlament und EU-Kommission mit.

## KOMMENTAR



Foto: Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

## Die Weichen stellen

Von **Oliver Röpke**

Die Europawahlen sind für Arbeitnehmer:innen von entscheidender Bedeutung, da sie die Weichen für die nächsten fünf Jahre stellen. In den letzten Jahren konnten Arbeitnehmer:innen wichtige Erfolge verbuchen, wie etwa die Einführung der Mindestlohnrichtlinie. Ebenso war die Richtlinie über die Plattformarbeit ein wichtiger Schritt in Richtung zukunftsorientierter Arbeitspolitik. Wirtschaftliche Interessen dürfen Arbeitnehmer:innenrechte nicht aufwiegen. Es ist besorgniserregend, dass die Realitäten der Lohnentwicklung in der EU oft genug ignoriert werden, während die Reallöhne sinken und die Gewinne steigen.

## Gerechter Übergang

Die Wettbewerbsfähigkeit Europas muss nachhaltig und sozial sein. Eine Industriestrategie, die den ökologischen und digitalen Wandel vorantreibt und in die Umschulung von Arbeitnehmer:innen investiert, ist unabdingbar. Ein gerechter Übergang der Arbeitswelt erfordert eine umfassende europäische Richtlinie, die auf Antizipation und Dialog basiert. Der Zugang zu bezahlbarem Wohnraum und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind weitere Schlüsselaspekte einer gerechten und inklusiven Gesellschaft. Die Zukunft der Arbeitnehmer:innenrechte und der sozialen Gerechtigkeit in Europa liegt in unseren Händen. Geh daher auch du am 9. Juni zur Wahl!

## Zur Person

Oliver Röpke ist Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) und war zuvor Arbeitnehmer:innenpräsident im EWSA sowie Leiter des ÖGB-Europabüros in Brüssel.

# Arbeiterkammer Wien Wahl 2024: Erfolgreich durch euer Engagement!

■ Von 10. bis 23. April waren in Wien rund 770.000 Beschäftigte aufgerufen, das Parlament der Arbeitnehmer:innen zu wählen. Dass die Wahl ein Erfolg wurde, ist auch euer Verdienst!

**A**ls Betriebsratsmitglieder und Kontaktpersonen zum AK Wahlbüro habt ihr über Wochen hinweg volle Arbeit geleistet – und mit eurem Einsatz ganz entscheidend zum Gelingen der AK Wien Wahl 2024 beigetragen.

Euer Engagement, euer Know-how und eure Informationsarbeit waren dafür verantwortlich, dass die Wahlen in den Betrieben professionell vorbereitet und reibungslos durchgeführt wurden. Für diesen wertvollen Beitrag zur Stärkung der Demokratie gehört euch großer Dank! Ihr habt dabei eine verantwortungsvolle Schlüsselrolle eingenommen. Denn jede abgegebene Stimme ist eine Stimme für Arbeitnehmer:innenrechte und



Foto: Sebastian Philipp

„Vielen Dank an alle, die bei der AK Wahl gewählt haben. Jede einzelne Stimme stärkt die Arbeiterkammer und die Demokratie.“ **Renate Anderl, AK Präsidentin**

entscheidet den Kurs der Arbeiterkammer für die nächsten fünf Jahre mit. Ihr seid für uns gelaufen – und gemeinsam haben wir eine Wahlbeteiligung von 40,2 Prozent erreicht! Das ist ein gutes Ergebnis, zumal es sich um die erste

Wahl handelt, seitdem sich Homeoffice im Angestelltenbereich voll etablieren konnte.

Insgesamt sind diesmal 16 Listen ins Rennen um einen Platz in der AK Vollversammlung gegangen – und alle von ihnen haben den Einzug in das Parlament der Arbeitnehmer:innen geschafft. Das endgültige Wahlergebnis zeigt: Die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen mit ihrer Spitzenkandidatin Renate Anderl erreichte 57,2 Prozent der Wählerstimmen. Sie ist damit die unangefochtene Wahlsiegerin – mit Riesenabstand zur zweitstärksten Fraktion, der

Liste Freiheitliche Arbeitnehmer – FPÖ (FA-FPÖ), auf die 8,3 Prozent der Wählerstimmen entfielen.

Dass sich Engagement auszahlt, belegt übrigens auch eine zuletzt durchgeführte Foresight-Befragung: Arbeitnehmer:innen vertrauen auf die AK und wünschen sich, dass auch die Regierung verstärkt auf die gesetzliche Interessenvertretung der Beschäftigten hört.

**Alles zur AK Wien Wahl:**





# VERLIEBT AM ARBEITSPLATZ

Wir verbringen viel Zeit in der Arbeit. Da kann es passieren, dass sich Kolleg:innen verlieben. Wie gehen Betriebsrät:innen damit um, wenn sich in ihren Betrieben Paare bilden?

Von Theresa Goisauf



„Wir verbringen viel Zeit am Arbeitsplatz, da kann es durchaus vorkommen, dass aus einem guten Miteinander ein romantischer Flirt wird und man sich verliebt. Für das Arbeitsklima sollten auch Vorgesetzte und Kolleg:innen Bescheid wissen.“

**Daniel Bogovic**

Nordsee  
Foto: privat



„Betriebe sollten angemessene Richtlinien haben, wie sie damit umgehen, wenn sich am Arbeitsplatz Paare bilden. Wenn eine Trennung zu einer unangenehmen Arbeitsumgebung führt, kann der Betriebsrat bei einem Arbeitsplatzwechsel helfen.“

**Amela Bousaki**

Caritas  
Foto: Peter Miletits



„Wenn es sich um Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen handelt, verändert sich manchmal die Dynamik im Team. Hier sollte der Betriebsrat ein offenes Ohr für alle haben. Bei schwierigen Trennungen würde ich an Beratungsstellen vermitteln.“

**Manuela Jager**

Otto Bock  
Foto: Markus Zahradnik



„Liebe am Arbeitsplatz kann einen Mehrwert für die Beteiligten und das Unternehmen bringen. Trennungen bieten leider auch großes Potenzial für Konflikte, aber solange ein respektvoller Umgang besteht, leidet die Arbeit darunter nicht.“

**Sandra Stehlik**

Wiener Linien  
Foto: Rene Wallentin



„Arbeitszeit ist Lebenszeit. Bei einer in Teams organisierten, oft auch emotional belasteten Zusammenarbeit passiert es, dass Kolleg:innen Gefühle entwickeln. Das sollte sich weder auf die Arbeit noch auf die Beziehung negativ auswirken.“

**Milan Konrad**

Verein Wiener Jugendzentren  
Foto: Martin Schödl



Eine mögliche Nebenwirkung der Lohnnebenkosten-Kürzung: Noch längere Wartezeiten bei Arztterminen.

# Gift für den Sozialstaat

- Warum eine Kürzung der Lohnnebenkosten nicht nur den Beschäftigten schadet.

Von **Andreas Rauschal**

**S**prache schafft Wirklichkeit: Und so handelt es sich bei Lohnnebenkosten weder um eine Nebensache – noch bei der „Senkung“ um eine Maßnahme, die Arbeitnehmer:innen zugutekommt. Ganz im Gegenteil: Tatsächlich steht das Wort Lohnnebenkosten für soziale Sicherheit. Und jede Kürzung kann eine konkrete Verschlechterung für die Beschäftigten bedeuten.



„Mit einer Kürzung der Lohnnebenkosten stellt die Regierung ungedeckte Schecks aus, die letztlich die Arbeitnehmer:innen zahlen müssen.“

**Ludwig Dvořák**, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz, AK Wien

Was sind Lohnnebenkosten? Es handelt sich dabei um Arbeitgeberabgaben auf den Bruttolohn. Diese Abgaben sind für den Sozialstaat von großer Bedeutung: Sie fließen nicht nur in die Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, sondern auch in den Insolvenz-Entgelt-Fonds, die Abfertigung-Vorsorgekasse oder die Wohnbauförderung. Kürzungen bedeuten somit Verschlechterungen bei wichtigen Leistungen: Wer die Lohnnebenkosten infragestellt, nagt an der Gesundheitsversorgung sowie am Kranken- und Arbeitslosengeld. Auch für Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld, für Schulen, Kindergärten und den öffentlichen Verkehr würden wichtige Mittel verlorengehen. Es passiert also das Gegenteil dessen, was politisch gerne behauptet wird: Dass eine Kürzung der Sozialstaatsbeiträge den Beschäftigten zugutekommt und ihnen dadurch „mehr Netto vom Brutto“ bleiben würde.

## Gewinne durch den Rotstift

Während von Entlastungen für Arbeitnehmer:innen also keine Rede sein kann, wandern die durch den Rotstift erzielten Gewinne direkt in die Taschen der Unternehmen. Wer hingegen doppelt verliert sind die Beschäftigten, die wahren Leistungsträger:innen der Gesellschaft.

In der aktuellen Debatte stehen vor allem der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) und die Arbeitslosenversicherung im Fokus. Es drohen weniger Familienbeihilfe und weniger Kinderbetreuungsgeld für Eltern in Karenz – sowie nicht zuletzt ein geringeres Arbeitslosengeld. Dadurch würde die Armutsgefährdung nach erfolgtem Jobverlust zunehmen.

### Schwarze Unternehmenschafe

Gleichzeitig setzen schwarze Schafe unter den Unternehmen dem Sozialstaat zu. Ludwig Dvořák, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und

Rechtsschutz, AK Wien: „Manche Unternehmen verursachen durch fragwürdige Geschäftsmodelle hohe Kosten für den Sozialstaat. Beispiele wie die Ex-Firmen der Dots-Gruppe von Martin Ho, Signa oder Hygiene Austria zeigen das. Sie drücken sich um Sozialversicherungsbeiträge oder hängen ihre Lohnkosten durch Insolvenzen der Allgemeinheit um. Beschäftigte und anständige Unternehmen, die sich an Gesetze halten, zahlen die Zeche dafür. Mit einer Kürzung der Lohnnebenkosten stellt die Regierung ungedeckte Schecks aus, die letztlich die Arbeitnehmer:innen zahlen müssen.“

### Problemfall „Zwischenparken“

Der Kampf gegen unlautere Unternehmenspraktiken wäre daher zentral – samt Erstauftraggeberhaftung, einer Reform des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes mit wirksamen Strafen sowie mehr Personal für Finanzpolizei & Co.

Dies zeigt auch ein anderes Thema: das „Zwischenparken“ von Beschäftigten beim AMS unter dem Motto „Hire and fire“, in dessen Schatten das Thema Lohnnebenkosten beinahe doch nebensächlich erscheint. Gemeint ist die Unternehmenspraxis, Arbeitskräfte zu kündigen, wenn einmal, etwa saisonbedingt, weniger Arbeit anfällt, um sie nur wenige Wochen später wieder einzustellen. In Branchen wie Hotellerie, Gastronomie, Bau oder Leiharbeit alles andere als eine Seltenheit. Expert:innen der AK Wien haben berechnet, dass allein das „Zwischenparken“ beim AMS der Arbeitslosenversicherung im Jahr 2023 Kosten von bis zu 550 Millionen Euro verursacht hat. □

## Lohnnebenkosten: Die drei größten Mythen

### Mythos 1: Beschäftigten bleibt mehr Netto vom Brutto

Lohnnebenkosten haben nichts mit unserem Gehalt zu tun. Sondern es sind Beiträge, die der Arbeitgeber für wichtige Sozialleistungen zahlt. Wer Kinder hat, bekommt Familienbeihilfe. Wer einen Arbeitsunfall erleidet, bekommt Krankengeld usw.

### Mythos 2: Gekürzte Lohnnebenkosten kommen uns allen zugute

Nein. Nur die Unternehmen profitieren – sie haben weniger Kosten und mehr Gewinn. Die Beschäftigten haben nichts davon. Außerdem gerät die soziale Sicherheit in Gefahr. Denn es fehlen Milliarden für Familien, Gesundheitswesen und Pensionen.

### Mythos 3: Unser Sozialstaat lässt sich anders finanzieren

Werden Lohnnebenkosten gekürzt, fehlt das Geld für unsere Sozialleistungen. Dann kommt das Geld entweder auf Kosten der Beschäftigten über Steuererhöhungen herein – oder Leistungen werden gekürzt, zu unser aller Schaden.



**Werden Lohnnebenkosten gekürzt, fehlt das Geld für unsere Sozialleistungen.**



**Claudia Neumayer-Stickler: Viele Erkrankungen werden im aktualisierten Gesetz weiterhin ignoriert.**

# Krankmacher Arbeit

■ Warum das überarbeitete „Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz“ seinen Namen nicht verdient. Zwei Expert:innen klären auf.

Von Theresa Goisau

**D**urch Lärm verursachte Schwerhörigkeit war über viele Jahre die am häufigsten anerkannte Berufskrankheit. 2021 wurde sie von Infektionskrankheiten abgelöst. Oftmals erleiden Arbeitnehmer:innen durch ihre Erwerbsarbeit gesundheitliche Schädigungen.

Wird eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt, übernimmt die Sozialversicherung sowohl Heilbehandlung als auch Rehabilitation. Zudem steht den Betroffenen beziehungsweise Hinterbliebenen unter bestimmten Voraussetzungen auch finanzielle Ent-



ÖGB-Podcast

## Wenn der Job kaputt macht

Warum Long Covid und Co. in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen werden müssen.



schädigung zu. „Die finanziellen Zahlungen sichern die Betroffenen ab“, erklärt ÖGB-Gesundheitsexpertin Claudia Neumayer-Stickler. Damit ihnen aber Leistungen aus der Unfallversicherung zustehen, müssen die berufsbedingten Erkrankungen ausdrücklich in der Berufskrankheitenliste im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geregelt sein.

### Österreich hinkt nach

In Österreich sind viel zu wenige berufsbedingte Erkrankungen anerkannt – zu Lasten der Arbeitnehmer:innen. Das in März in Kraft getretene Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz, auf das AK und ÖGB seit Jahren drängen, sollte Abhilfe schaffen. „Die aktuelle Anpassung der Berufskrankheitenliste ist eine vergebene Chance“, kritisiert Bau-Holz-Gewerkschafter und ÖGK-Obmann Andreas Huss. Die Berufskrankheitenliste wurde um vier Krankheiten ergänzt – aktuell sind es 56. „In Deutschland werden 80 Berufskrankheiten anerkannt“, betont Neumayer-Stickler.

### Begrüßenswerte Neuerung

Dass mit der Aktualisierung weißer Hautkrebs endlich als Berufskrankheit gilt, ist begrüßenswert. Zu Recht – denn in Deutschland zählt er zu den am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten. In Anbetracht der steigenden Hitzetage sei das für jene, die überwiegend im Freien arbeiten und oft schon ab März hohen UV-Strahlungen ausgesetzt sind, besonders wichtig, sagt die ÖGB-Expertin.

Doch bei psychischen Erkrankungen sieht es mit der Anerkennung als Berufskrankheit schlecht aus. Zwar trifft Burnout als Folge von chronischem Arbeitsstress immer mehr Beschäftigte: Rund 60 Prozent sind mindestens einem psychischen Risiko – wie starkem Zeitdruck – ausgesetzt. Doch arbeitsbezogene psychische Erkrankungen sind weiter nicht auf der Liste der Berufskrankheiten.



„Wir brauchen ein Expert:innengremium, das sich laufend mit arbeitsbedingten Erkrankungen beschäftigt.“

Andreas Huss, Obmann ÖGK



„Im Interesse der Arbeitnehmer:innen pochen wir auf eine wirkliche Modernisierung der Berufskrankheitenliste.“

Claudia Neumayer-Stickler,  
ÖGB-Gesundheitsexpertin

Von Pflegekräften über Paketzusteller:innen zu Steinmetzen: eine breite Palette von Arbeitnehmer:innen kämpft mit Bandscheibenvorfällen. Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats werden im aktualisierten Gesetz aber weiterhin ignoriert. „Damit Beschäftigte gesund in die Pension kommen, muss man präventiv handeln. Hilfskonstrukte, Anleitungen und die Minimierung des Arbeitsdrucks können entlasten“, rät Claudia Neumayer-Stickler.

### Was es noch braucht

„Wir brauchen ein Expert:innengremium, das sich laufend mit arbeitsbedingten Erkrankungen beschäftigt und die Berufskrankheitenliste ständig an das aktuelle Krankheitsgeschehen am Arbeitsplatz anpasst“, fordert Huss. So gelingt es Deutschland, die Liste der Berufskrankheiten regelmäßig zu ergänzen. „In Österreich ist eine Gesetzesänderung allein vom politischen Willen abhängig“, kritisiert die Gesundheitsexpertin. Eine weitere Kürzung der Lohnnebenkosten würde zudem bedeuten, dass die AUVA weiterhin keinen umfassenderen Präventionsauftrag zur Eindämmung von Berufskrankheiten hätte. „Umso wichtiger ist es, dass wir im Interesse der Arbeitnehmer:innen dranbleiben und auf eine wirkliche Modernisierung der Berufskrankheitenliste pochen“, so Neumayer-Stickler. □



Nachlesen im O-Ton

### Bundesgesetzblatt

Berufskrankheiten-Modernisierungs-Gesetz vom 28. März 2024:





# Urlaub: Diese Regeln gelten für Arbeitnehmer:innen

■ Schon bald beginnt die Urlaubssaison. Auch im Urlaub haben Arbeitnehmer:innen Rechte. Wir listen nützliche Tipps auf, die du als Betriebsratsmitglied kennen solltest.

**E**ndlich steht der langersehnte Urlaub vor der Tür. Umso ärgerlicher ist es, wenn man im Urlaub erkrankt. Was passiert, wenn Arbeiter:innen und Angestellte im Urlaub krank werden? Und welche Regeln gelten beim Betriebsurlaub?

## Krank im Urlaub

Wenn Beschäftigte im Urlaub erkranken, gibt es einiges zu beachten. Grundsätzlich gilt es, den Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch nach drei Tagen, von der Arbeitsunfähigkeit zu informieren, bestenfalls schriftlich. Wenn vorab aber schon klar ist, dass die Krankheit länger als drei Kalendertage dauert, muss man das dem Arbeitgeber sofort melden.

## Wie du Urlaubstage zurückholst

Wenn der vereinbarte Urlaub durch einen Krankenstand unterbrochen

wird und der Krankenstand länger als drei Kalendertage dauert, wird dieser Zeitraum nicht vom Urlaubsausmaß abgezogen und wieder aufs Urlaubskonto zurückgebucht. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmer:innen bei Wiederantritt unaufgefordert eine Krankenstandsbestätigung vorlegen. Wenn man zum Beispiel nur zwei



AK Video

## Krank im Urlaub: Was in Österreich gilt

AK Juristin Jasmin Haindl klärt auf, was bei einer Erkrankung im Inland, aber auch im Ausland zu beachten ist.





Foto: Antonioguillerm - stock.adobe.com



### AK Ratgeber Urlaubsrecht

Alles über Urlaubsausmaß, Verbrauch, Verjährung und Ersatz für offene Tage.



### Betriebsurlaub: Was du wissen musst

Im Sommer schließen manche Betriebe und schicken das Personal auf Urlaub. Der Arbeitgeber kann den Betriebsurlaub allerdings nicht einseitig entscheiden, denn Urlaub ist immer eine Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in. Auch dem Betriebs-

Tage krank ist, werden diese Tage allerdings als Urlaubstage gerechnet.

**Achtung:** Für den Abbau von Zeitausgleich gibt es keine entsprechende Regelung!

Die Krankenstandstage können vom Arbeitgeber auch nicht einfach am Urlaubsende angehängt werden. Das heißt, dass die Krankheit den Urlaub nicht verlängert und der Urlaub mit dem ursprünglich vereinbarten Datum endet.

urlaub muss also jede:r einzelne Beschäftigte zustimmen.

Daher nehmen viele Arbeitgeber bereits vorab eine Betriebsurlaubs Klausel in den Arbeitsvertrag hinein. Beim Eintritt unterschreiben neu aufgenommene Kolleg:innen, dass sie einverstanden sind. Hier kommt der Betriebsrat ins Spiel: Er kann überprüfen, ob den Arbeitnehmer:innen neben dem Betriebsurlaub auch ein ausreichender Teil ihres Urlaubsanspruchs zur freien Einteilung verbleibt. Der Oberste Gerichtshof erachtet eine Vereinbarung über einen Betriebsurlaub von zwei Wochen „noch als zulässig“.

### Was gilt?

Da den Beschäftigten eine gewisse Planbarkeit vorliegen muss, müssen diese Klauseln so konkret wie möglich sein. Ein Beispiel: Unzulässig wäre eine Vertragsklausel, die einen Betriebsurlaub „in den Sommermonaten“ festlegt. Eine solche Klausel muss daher zumindest definieren, ob es sich etwa um die ersten zwei vollen Wochen eines bestimmten Monats handelt oder um die letzten beiden vollen Wochen. Betriebsurlaub bedeutet also nicht, dass der Arbeitgeber einseitig über die Urlaube der Mitarbeiter:innen bestimmen kann. Vielmehr muss er sich im Einvernehmen auf einen konkreten Zeitraum mit ihnen einigen, wann ein solcher stattfinden soll.

**Wichtig:** Eine Betriebsvereinbarung ersetzt eine solche beidseitige Vereinbarung nicht. Was der Betriebsrat aber sehr wohl kann, ist, die „Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubs“ zu definieren. Damit kann die schriftliche Betriebsvereinbarung durchaus die Rahmenbedingungen zum Betriebsurlaub festlegen und so den Arbeitnehmer:innen den Rücken stärken. □

## GUT ZU WISSEN

In den letzten Jahren hat die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs das Urlaubsrecht der Europäischen Union stark geprägt. Wie sich diese Urteile auf das Urlaubsgesetz in Österreich auswirken, kannst du im neuen Buch von Hannah Rußegger, „Unionsrechtskonformität des Urlaubsgesetzes“, nachlesen. Am Ende formuliert die Autorin Handlungsempfehlungen für die Praxis.

➔ [tinyurl.com/OeGB-VerlagUrU](https://tinyurl.com/OeGB-VerlagUrU)

# „Es geht schließlich um Menschen“

■ Das Thema Arbeitskräfteüberlassung sorgt regelmäßig für Schlagzeilen. Warum? Reinhold Binder und Susanne Haslinger von der Gewerkschaft PRO-GE im Gespräch.

Interview: Andreas Rauschal

**Aktuell: Beginnen wir mit dem Begrifflichen: Arbeitskräfteüberlassung wird auch als Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnet. Was ist korrekt?**

**Susanne Haslinger:** Der gesetzliche Terminus lautet Arbeitskräfteüberlassung. Jeder andere Begriff offenbart bereits einen gewissen Fokus. „Zeitarbeit“ widerspricht unserer Idee, die Verstetigung von Arbeitsverhältnissen zu fördern. Nachvollziehbarerweise ist auch der Begriff Leiharbeit eher unerwünscht, weil er etwas Abwertendes hat. Es geht schließlich um Menschen, und nicht um Gegenstände, die man verleiht.

**Reinhold Binder:** Wesentlich ist, zu verstehen, dass wir es mit Arbeitnehmer:innen zu tun haben, die in Beschäftigerbetrieben tätig sind, und mit Arbeitnehmer:innen, die Arbeitskräfteüberlassungsmitarbeiter:innen sind. In diesem Spannungsverhältnis gibt es unterschiedliche Betroffenheiten bei arbeitsrechtlichen Ansprüchen, kollektivvertraglicher Gestaltung und Mitbestimmung.

**Aktuell: Bei der Arbeitskräfteüberlassung handelt es sich um eine Form atypischer Beschäftigung...**



Gewerkschaft PRO-GE

## Alles zur Arbeitskräfteüberlassung

Die Gewerkschaft PRO-GE bündelt alle Infos zum Thema Arbeitskräfteüberlassung auf einer eigenen Website. Das Onlineportal richtet sich an Beschäftigte und gibt auch Betriebsratsmitgliedern wichtige Inputs.

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

**Binder:** ... und die Gewerkschaft PRO-GE hat im Jahr 2002 den europaweit ersten Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung durchgesetzt. Vor zwanzig Jahren haben wir für 30.000 betroffene Beschäftigte gekämpft. Heute sind es rund 100.000, die kollektivvertraglich abgesichert sind.

**Aktuell: Wo kann die Arbeitskräfteüberlassung auch Vorteile bieten?**

**Binder:** Für viele bedeutet sie eine Chance, in der Beschäftigung anzukommen. Eine Besonderheit ist auch der Sozial- und Weiterbildungsfonds in der Arbeitskräfteüberlassung – der dafür sorgt, dass Arbeitnehmer:innen länger in Beschäftigung bleiben, und das mit Qualifikation und Ausbildung.

**Aktuell: Manche Stimmen sehen die Arbeitskräfteüberlassung am Rande zur modernen Sklaverei. Haben sie recht?**

**Haslinger:** Das kommt wahrscheinlich auf den Betrieb an ... Grundsätzlich gibt es in der Branche mehr schwarze Schafe als anderswo. Unternehmen, die ihre Gewinnmarge durch Preisdumping gestalten. Dabei ist das Feld auf jeden Fall enger geworden. Etwa hat auch die EU-Leiharbeitsrichtlinie zu mehr Ansprüchen für Beschäftigte geführt.

**Aktuell: Als Negativbeispiel ist die Causa Hygiene Austria in Erinnerung. Was war hier das Spezielle?**

**Haslinger:** Dass die Öffentlichkeit die ganzen Kosten getragen hat. Wir haben hier eine relativ absurde gesetzliche Regelung, dass der Beschäftiger keine Löhne oder Sozialversicherungsbeiträge bezahlen muss, wenn der Insolvenz-Entgelt-Fonds den Leuten das Geld erstattet.





„Ein Grundübel bei vielen Betrieben und Konzernen liegt in der Bilanzierung.“

**Reinhold Binder** ist Bundesvorsitzender der Produktionsgewerkschaft PRO-GE.

**Binder:** Deshalb ist es unser Auftrag, dafür zu sagen, dass die Auftraggeberhaftung an Bedeutung gewinnt, damit die Verursacher zur Rechenschaft gezogen werden.

**Aktuell: Was sind die gängigsten Tricks der Überlasser?**

**Haslinger:** Eine Geschichte ist das Zwischenparken beim AMS. Arbeitskräfte werden gekündigt, wenn ihr Einsatz endet, und wenige Wochen später wieder eingestellt. Natürlich würde es aber die gesetzliche Verpflichtung geben, die Stehzeiten auch zu bezahlen.

**Binder:** Ein Grundübel bei vielen Betrieben und Konzernen liegt in der Bilanzierung. Denn Arbeitnehmer:innen, die in Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, sind in der Bilanz des Beschäftigterbetriebes als Sachaufwand angeführt.

**Aktuell: Was wären effektive Sanktionen?**



„Grundsätzlich gibt es in der Branche mehr schwarze Schafe als anderswo.“

**Susanne Haslinger** ist Juristin in der sozialpolitischen Abteilung der Produktionsgewerkschaft PRO-GE.

**Binder:** Für uns als Gewerkschaftsbewegung ist es natürlich wichtig, dafür zu sorgen, dass es Betriebsrät:innen gibt. Denn Arbeitnehmer:innen geht es dort besser, wo Mitbestimmung gelebt wird. Dazu kommt der Kampf gegen Lohndumping und für mehr Kontrollen.

**Haslinger:** Leider sind im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz die Strafen stark reduziert worden – das muss rückgängig gemacht werden.

**Aktuell: Betriebsratsarbeit stößt bei Arbeitskräfteüberlassung mitunter an Grenzen. Warum?**

**Binder:** Weil die Arbeitnehmer:innen etwa in ganz Österreich oder auf der ganzen Welt verteilt sind. Dabei ist entscheidend: Wo ist der Arbeitsvertrag begründet? Wo gibt es eine Überlassungsvereinbarung? Was sind die rechtlichen Folgen? Das ist in diesem Fall doch etwas komplizierter. □

# Mit dem Regenbogen ins Büro

■ Im Pride Month Juni rückt die Lebensrealität von LGBTIQ+ Personen wieder in den Fokus. Wie sieht es diesbezüglich am Arbeitsplatz aus?

Von Andreas Rauschal



illu: mast3r - stock.adobe.com

**Gegen Diskriminierung** braucht es aktiv gelebte Inklusion.

**300.000** Beschäftigte identifizieren sich in Österreich als Teil der LGBTIQ+ Community. Sie bezeichnen sich selbst also als lesbisch, schwul, bisexuell, trans, intersexuell, queer und/oder asexuell. Outen wollen sich viele von ihnen in ihrem Job allerdings nicht. Aus Gründen der Privatsphäre und aus Angst vor einer Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen. Das belegte im Jahr 2017 der Forschungsbericht „Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich“, durchgeführt von SORA (heute FORESIGHT) im Auftrag der AK Wien.

Währenddessen ist die sexuelle Orientierung heterosexueller Beschäftigter im Betrieb oft allgegenwärtig, ohne dass es den Arbeitnehmer:innen selbst bewusst wäre: Das Familienfoto als Bildschirmhintergrund, ein Gespräch über den letzten Urlaub mit Kind und Kegel ... Doch ist dieser als klassisch gelesene Ausschnitt nur ein Teil der gelebten Realität.

So verständlich die Angst vor Diskriminierung daher ist, es gibt wirksame Schutzmaßnahmen. Denn das österreichische Gleichbehandlungsgesetz verbie-

tet Diskriminierung im Job nicht nur aufgrund des Geschlechts, sondern auch aufgrund der sexuellen Orientierung.

## Das Thema besprechbar machen

Solltest du als Betriebsratsmitglied von Diskriminierung erfahren, kannst du im persönlichen Gespräch helfen, Beratung in der AK und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) vermitteln – oder auf die Gleichbehandlungskommission verweisen. Doch was braucht es für ein offenes Umfeld? Eva-Maria Burger, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien: „Es geht um ein Betriebsklima, in dem Menschen ganz sie selbst sein und alle Teile ihrer Identität offen leben können. Um diese inklusive Unternehmenskultur zu schaffen, braucht es mehr als nur die Diversität im Team. Es braucht aktiv gelebte Inklusion, die im besten Fall auch in den Unternehmensprozessen und -strukturen verankert ist.“

Burger war im Jahr 2023 „Meritus“-Jurymitglied. Mit dieser Auszeichnung prämiert der Dachverband „Pride Biz Austria“ Unternehmen mit vorbildlichem Diversity-Engagement. Gibt es Best-Practice-Beispiele? Burger: „Gute Praxisbeispiele sind etwa Unternehmen, die im Betrieb als ersten Schritt einen sicheren Rahmen schaffen, um über sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt zu reden. Denn bei LGBTIQ+ geht es auch darum, das Thema besprechbar zu machen.“



## Webtipp

Informationen der AK Wien zum Thema sexuelle Orientierung und Identität:

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

# DREI FRAGEN AN DAS AK BÜRO IN BRÜSSEL

## Was macht des AK Büro in Brüssel?

Als Team von AK EUROPA kämpfen wir für Arbeitnehmer:innen- und Konsument:innen-Rechte. Wir treten für sozialen und ökologischen Fortschritt und eine Zukunft ein, die von gesellschaftlicher Verantwortung geprägt ist. Wir agieren als Sprachrohr von Österreich nach Brüssel und sind die Vertretung der Bundesarbeitskammer gegenüber den EU-Institutionen, wir kümmern uns um Kontakte zu Interessenvertretungen und NGOs und wirken bei EU-weiten Kampagnen mit. Außerdem organisieren wir Veranstaltungen und Workshops, vor Ort und online. Umgekehrt beobachten wir für Österreich die Debatten in Brüssel und berichten darüber zum Beispiel in unserem AK EUROPA Newsletter, zu dem man sich auf unserer Website gerne anmelden kann.

➔ [akeuropa.eu](https://akeuropa.eu)

## Können sich Betriebsräte an euch wenden?

Klar. Wir haben auch immer wieder Besuchergruppen zu Gast – sowohl von der Betriebsrät:innen-Akademie (BRAK) als auch von der Sozialakademie (SOZAK). Unsere Vorträge gestalten wir gemeinsam mit den Kolleg:innen des ÖGB Europabüros, mit denen wir eine Bürogemeinschaft bilden. Schon mehrere Betriebsrät:innen haben im ÖGB Europabüro ein Praktikum absolviert.

## Wie funktioniert die Interessenvertretung gegenüber den EU-Institutionen?

Die Bundesarbeitskammer war schon vor dem EU-Beitritt Österreichs in Brüssel vertreten (ab 1991). AK EUROPA und das ÖGB Europabüro sind schon lange Teil jener Organisationen, die die Rechte der Arbeitnehmer:innen gegenüber den EU-Institutionen vertreten. Diesen steht eine Überzahl an Lobbys für Unternehmensinteressen gegenüber. Auf eine Arbeitnehmer:innenvertretung kommen in Brüssel um die 50 Unternehmensorganisationen! Verbände mit freiwilliger Mitgliedschaft und Agenturen, die für Einzelinteressen lobbyieren, bestimmen das Bild. Die Arbeiterkammer stellt als umfassend repräsentative, demokratisch legitimierte und gesamtwirtschaftlich orientierte Sozialpartnerorganisation eine Ausnahme dar. AK EUROPA ist übrigens in der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU angesiedelt.



## zur Person

Judith Vorbach hat in Linz Volkswirtschaftslehre studiert. Ab 2005 war sie als EU-Referentin in der Arbeiterkammer OÖ tätig. Seit 2018 ist sie Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA). Seit April 2023 leitet sie das AK EUROPA Büro in Brüssel. Ihr inhaltlicher Fokus liegt auf EU-Wirtschaftspolitik und Handelspolitik.

# Digitale Werkzeuge zeigen Nutzen

■ Auch für junge Beschäftigte sind digitale Anforderungen manchmal ein Problem. Wie kannst du als Betriebsratsmitglied unterstützen?

Von Theresa Goisau

Jeder fünfte Lehrling bricht seine Lehre ab. Viele sind mit den digitalen Anforderungen überfordert. Obwohl Computer mittlerweile ebenso zum Handwerkszeug zählen wie Schraubenzieher, stellen einige Betriebe ihren Lehrlingen keine Geräte zur Verfügung. Das bedeutet, dass die Auszubildenden die digitalen Lerninhalte weder ausreichend wiederholen noch vertiefen können.

## „Digilehre“ erleichtert Lernen

Über das Projekt „Digilehre“ erhalten Lehrlinge gebrauchte, voll funk-

tionstüchtige Computer, die sie nach Abschluss der Lehre behalten dürfen. „Für die Auszubildenden ist das eine finanzielle Erleichterung“, betont Jennifer Kunis. Sie ist Betriebsratsvorsitzende für Technik im Volkstheater Wien und hat kürzlich Laptops für ihre Lehrlinge organisiert. „Ein Kollege sprach mich auf das Projekt an. Ich war sofort begeistert, habe über die Website angefragt und rasch und unkompliziert Laptops erhalten“, erzählt Kunis.

Die Geräte dürfen sowohl für berufliche als auch für private Zwecke genutzt werden. Damit können Lernende den Stoff jederzeit vertiefen und die digitalen Kompetenzen besser verinnerlichen. Außerdem erhalten sie Zugang zu betriebsinternen Informationen und digitalen Kommunikationsmitteln, wie Intranet oder MS-Teams. „So können Lehrlinge aktiv am Betriebsalltag teilhaben. Sie fühlen sich wertgeschätzt und nehmen die Lehre positiv wahr“, so Kunis.



Betriebsrät:innen können über  
➤ [www.digilehre.at](http://www.digilehre.at) Geräte anfragen.  
Auf der Website findest du alle Infos zum Projekt. Digilehre ist ein gemeinsames Projekt von AK Digi-fonds und dem Verein „PCs für alle“:  
➤ [www.pcsfueralle.at](http://www.pcsfueralle.at)

Mit dem Projekt „Digilehre“ kommen Lehrlinge zu Laptops.

## JADE 2.0

Bewerbungsverfahren können ungerecht verlaufen: Obwohl Bewerber:innen für eine Stelle qualifiziert sind, erhalten sie aufgrund von Alter, Geschlecht und/oder Herkunft häufig Absagen. Damit sie es künftig leichter haben, einen Job zu finden, sorgt der Job Ad Decoder JADE für mehr Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen.

Das für eine 2.0-Variante soeben aktualisierte Tool sensibilisiert für diskriminierende Formulierungen, richtet sich an alle am Bewerbungsprozess Beteiligten und kann auch von Betriebsrät:innen genutzt werden.



# Jetzt wählen wir Europa

Im Superwahljahr geht es in die nächste Runde: Nun bestimmen wir mit, wer unsere Interessen im EU-Parlament vertritt. Unterschätzen wir das nicht!

**D**ie Zustimmung zur Europäischen Union in Österreich ist so eine Sache. 38 Prozent der Menschen in unserem Land haben ein positives Bild der EU – das ist niedriger als der europäische Durchschnitt (Eurobarometer, Herbst 2023). Die größten Vorteile sehen die Befragten in der Reisefreiheit und der gemeinsamen Währung. Gleichzeitig kritisieren sie vermeintliche Geldverschwendung und überbordende Bürokratie.

Wir leben in der Europäischen Union und damit in einem weltweit einzigartigen Gebilde. Ursprünglich gegründet als Wirtschaftsbündnis sechs europäischer Staaten vor dem Hintergrund des Kalten Krieges, entwickelte sich die Union zu einem politischen Block mit aktuell 27 Mitgliedern. Die drei wichtigsten politischen Institutionen der EU sind der Rat, die Kommission und das Parlament.

Es ist schon beeindruckend, dass Jahrzehnte nach dem Zweiten Weltkrieg nun Vertreter:innen aus 27 Ländern in einem gemeinsamen Parlament sitzen und über europäische Gesetzgebungen beraten. Dabei diskutieren die Abgeordneten immer wieder spannende Gesetzesentwürfe wie

etwa ein einheitliches Vorgehen bei der Unternehmensbesteuerung oder das Lieferkettengesetz, bei dem große Unternehmen in Sachen Menschenrechte und Umweltstandards entlang ihrer globalen Produktionsketten in die Pflicht genommen werden. Genau dieses Parlament gilt es am 9. Juni neu zu wählen. Wenn wir für jene Vertreter:innen stimmen, denen die Rechte der Arbeiter:innen und Angestellten ein Anliegen sind, werden wir auch eine sozialere und gerechtere Union erkämpfen.



Von Oliver Piller

Ich bin kein dumpfer Beklatscher dieser EU, der bei jeglicher Kritik an ihr mit erhobenem Zeigefinger sagt: „Wie kannst du nur?!“ Ich bin jedoch Internationalist und sehe Herausforderungen, die kein Nationalstaat allein lösen kann: Seien es die Klimakrise, Migrationsbewegungen oder ein sozial-ökologischer Umbau der Wirtschaft.

Es gibt viel zu tun und vieles zu verbessern in der Europäischen Union. Nehmen wir an den Wahlen teil und unterstützen die Kräfte, die eine soziale und solidarische EU aufbauen wollen!



Foto: Sascha – stock.adobe.com – KI

## Reif für die Insel

- Buchtipp: Ein neuer Ratgeber bündelt sämtliche Aspekte zum Thema Urlaubsrecht.

„Drum, o Mensch, sei weise, pack' die Koffer und verreise!“, dichtete einst schon Wilhelm Busch. Doch wie ist es um die gesetzliche Grundlage bestellt, die den Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben regelt?

Michael Gogola und Michael Trinko lassen in ihrem Ratgeber „Urlaubsrecht in Frage und Antwort“ kein Detail zum Thema aus. Das Ergebnis: Eine nützliche Orientierungshilfe für Interessierte – und ein Nachschlagewerk für Betriebsrät:innen, die für sämtliche Anfragen gerüstet sein wollen.

**Gogola, Michael und Trinko, Michael:**  
Urlaubsrecht in Frage und Antwort. ÖGB Verlag, Wien 2024, 140 Seiten, 36 Euro.  
ISBN: 978-3-99046-681-0

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Schick uns ein E-Mail an [aktuell@akwien.at](mailto:aktuell@akwien.at) mit dem Betreff „Urlaubsrecht“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 28. Juni 2024.



JETZT  
GEWINNEN

## 3 FRAGEN AN DIE AUTOREN

Michael Gogola ist Jurist in der Gewerkschaft GPA, Michael Trinko ist Jurist im Referat Rechts- und Kollektivvertragspolitik des ÖGB.

1

### Was zeichnet das heimische Urlaubsrecht aus?

Bei uns hat das Urlaubsrecht eine lange Geschichte, die eng mit dem Kampf der Arbeitnehmer:innenbewegung verknüpft ist. Urlaub dient der Gesundheit, leistet einen wichtigen Beitrag zur Verkürzung der (Jahres-)Arbeitszeit und trägt somit zur Selbstentfaltung bei. Dies ist nur durch gewerkschaftlichen Einsatz gelungen.

2

### Wo gibt es Verbesserungsbedarf?

Die 6. Urlaubswoche steht bisher nur nach 25 Jahren im selben Betrieb zu. ÖGB und AK setzen sich mit Nachdruck für eine 6. Urlaubswoche für alle ein. Außerdem bedarf es der Umsetzung europarechtlicher Rechtsprechung in das österreichische Urlaubsrecht, wie z.B. die Anpassung der Verjährungsfrist, was eine Verbesserung für Arbeitnehmer:innen wäre.

3

### Euer Rat für Betriebsrät:innen?

Mit dem Ratgeber wollen wir kompakte Antworten auf Fragen rund um den Urlaub geben. Wenn es im Betrieb zu Konflikten in Sachen Urlaubsgewährung kommt, stehen die Gewerkschaften Betriebsrät:innen jederzeit zur Verfügung.

## Cartoon

■ Philip Taucher



## 30 Jahre Schutz

■ Veranstaltungstipp: 30 Jahre Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG). Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft.

**A**m 17. Juni 1994 – genau vor 30 Jahren – wurde das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz ins Leben gerufen, um die Gesundheit der Arbeiter:innen und Angestellten zu schützen. Seit damals dient das Bundesgesetz dazu, Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Menschengerechte Arbeit soll über das gesamte Erwerbsleben hinweg gewährleistet sein.

Das 30-jährige Jubiläum ist ein Anlass zu feiern, zu reflektieren und in die Zukunft zu blicken. Was konnte in den letzten Jahrzehnten erreicht werden? Heute sind die Arbeitsrealitäten andere als zuvor. Die eingeladenen Expert:innen diskutieren, welchen körperlichen und psychischen Gefahren Arbeitnehmer:innen derzeit ausgesetzt sind und welche neuen Entwicklungen sich abzeichnen. Wie gut funktioniert die Umsetzung des



Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes in den Betrieben und welchen Handlungsbedarf gibt es noch?

Bei der Veranstaltung wird eine umfassende Bestandsaufnahme präsentiert, die die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in einer Studie vorgenommen hat.



### Wann und wo:

17. Juni 2024, 10:30 Uhr, Bildungszentrum der AK Wien (BIZ), Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:

➔ [tinyurl.com/1ASchG](https://tinyurl.com/1ASchG)

## Historie

### Bittere Realität

**Warum die „gute, alte Zeit“ doch nicht so gut war, zeigt die Geschichte des Arbeitnehmer:innenschutzes. Oft waren die Arbeitsbedingungen Ursache für schwere Erkrankungen.**

Von Sabine Lichtenberger

Wer kennt es nicht, das Märchen „Das kleine Mädchen mit den Schwefelhölzern“ von Hans Christian Andersen. Doch nur wenige wissen über die Gesundheitsgefahren für die Zündholzproduzenten. So verursachte hochgiftiger weißer Phosphor, der für die Streichholzproduktion verwendet wurde, Kieferbrand (Phosphornekrose). Schmerzhafte Entzündungen, Entstellungen des

Gesichtes und oft der Tod waren die Folge. Erst 1909 wurde die Verwendung von weißem Phosphor in Österreich verboten.

Häufig waren auch Bleierkrankungen von Arbeiter:innen in Schriftgießereien, Töpfereien und unter Fransenknüpfer:innen oder Lungenerkrankungen von Bäckern und Bergarbeitern durch Staub und Schmutz. Zusätzlich verkürzten



An Phosphornekrose erkrankte Arbeiter:innen

überlange Arbeitszeiten, schlechte medizinische Versorgung und oft katastrophale Wohnverhältnisse die Lebenserwartung.

Während Schutzvorschriften bei der Arbeit fehlten, suchten andere die Gründe im „Thun und Treiben während

der Erholungsphase“ der Betroffenen. Maßnahmen und Novellen der Gewerbeordnung, die Einführung der Unfall- und Krankenversicherung und Vereinbarungen in den ersten Kollektivverträgen, nach Gründung der Ersten Republik, sowie der Achtstundentag brachten nach und nach Verbesserungen.

Das interessante Blatt, 14. Dez. 1911, S. 7, ANNO.ÖNB

# STIMME FÜR DEMOKRATIE



## Ich wähle Mitbestimmung!

Gerade für alle Beschäftigten ist die  
EU-WAHL von besonderer Bedeutung.

**Sag ihnen warum und beantworte ihre Fragen!**

Alle Infos für Arbeitnehmervertreter:innen auf:

**br.eu-wahl.at**



Eine Initiative von **ÖGB AK**

