

AK LEISTUNGSBILANZ

Im Einsatz für die Mitglieder
Seite 10

ARBEITSRECHT

Ein OGH-Urteil und seine
Folgen Seite 12

MITBESTIMMUNG

Was Führungskräfte denken
Seite 14

Dein Fachwissen ist

Aktuell

TEILZEIT – ABER VOLLE ARBEIT

WIE BELEGSCHAFTSVERTRETER:INNEN HELFEN KÖNNEN

Zahl

50 Prozent

Wie stehen Führungskräfte eigentlich dem Thema betriebliche Mitbestimmung gegenüber? Und wie sieht es mit ihrer Meinung über Betriebsräte aus? Genau das hat eine im Auftrag der Arbeiterkammer erstellte IFES-Studie erkundet, für die 1.000 Führungskräfte aus der österreichischen Privat- und Gemeinwirtschaft befragt wurden.

Die Ergebnisse sind überwiegend positiv: So finden es 50 Prozent der befragten Führungskräfte sehr oder eher wichtig, dass es einen gewählten Betriebsrat gibt. Dass dieser Anteil sogar auf 80 Prozent steigt, wenn bereits ein Betriebsrat im Unternehmen existiert, kann nur als Lob für die Arbeit der österreichischen Belegschaftsvertreter:innen verstanden werden.

Du interessierst dich für alle Details zur Studie? Dann blättere in dieser Ausgabe auf die Seiten 14 und 15.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Ute Böisinger, Christine Newald, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst) **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Renate Anderl, Theresa Goisaufer, Anna Gugerell, Nora Lehner, Markus Mittermüller, Oliver Piller, Margareta Felicia Stern **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 **Datenschutzerklärung:** wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

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

Es geht um Gerechtigkeit



Foto: Markus Zahradnik

Das Aktuell-Redaktionsteam: Andreas Rauschal, Ute Böisinger, Christine Newald (v. l. n. r.)

Liebe Leser:innen!

Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, verdienen vollen Respekt – doch daran hapert es in der Realität mitunter. Nachbesserungsbedarf besteht auch bei Zuschlägen.

Die Debatte über das Thema Teilzeitarbeit ist nicht neu, sie ist derzeit aber wieder omnipräsent – und nach wie vor heikel. Denn den Versuchen der politischen Instrumentalisierung steht in Österreich die Lebensrealität von 1,4 Millionen betroffenen Beschäftigten gegenüber – Menschen, die ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen; Menschen, deren Arbeit schlicht zu fordernd ist, um sie in Vollzeit zu leisten – oder Menschen, die offiziell in Teilzeit angestellt sind und ihre zahllosen Überstunden nicht (oder nicht angemessen) vergütet bekommen.

Die Auswirkungen: geringere Einkommen, schlechtere Absicherung, niedrigere Pensionen. In unserer Titelstory beleuchten wir die Hintergründe – und was sie für die Betriebsratsarbeit bedeuten. Übrigens: Die Arbeiterkammer unterstützt und hat eine Petition gestartet, um den Druck für ihre Forderungen zu erhöhen. Mehr darüber gibt es in diesem Heft (dem wir auch ein Plakat zur Entnahme beigelegt haben).

(Un-)Gerechtigkeit beschäftigt uns in dieser Ausgabe aber auch an anderen Stellen. So zeigt eine neue Studie die Gründe und Auswirkungen von Lohnbetrug auf: Während einzelne Unternehmen profitieren, hat die Allgemeinheit den Schaden. Die Arbeiterkammer hält dagegen und kann auf ihre Leistungsbilanz für das Jahr 2025 verweisen, in dem 2,3 Millionen Beratungen durchgeführt und 948 Millionen Euro für die Mitglieder erreicht wurden.

Außerdem auf den folgenden Seiten: Wie „stille Held:innen“ im Betrieb für den Schutz und die Gesundheit ihrer Kolleg:innen sorgen, welche Auswirkungen ein OGH-Urteil auf internationales, digitales Arbeiten haben könnte – und wie Betriebssport zu einem Mehr an Miteinander verhilft.

Gute Lektüre wünscht
Euer **AKtuell-Redaktionsteam**

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Betriebsrätin Karin Samer über Teilzeit

Seite 4



Illu: Prasantn – stockadobe.com

Was die AK für ihre Mitglieder leistet

Seite 10



Foto: Markus Zahradnik

Betriebssport für mehr Miteinander

Seite 16

4 Titelstory

- Teilzeit: Von wegen „Lifestyle“ 4
- Kommentar: Volle Arbeit – halber Zuschlag? 7

8 Weitblick

- Wider den Lohnraub 8
- Betriebsratsumfrage 9
- Im Einsatz für Gerechtigkeit 10

12 Recht klar

- Systemupdate fürs Arbeitsrecht 12

14 Mitbestimmen

- Mitbestimmung durch die Chef:innenbrille 14
- Betriebssport: Bewegung mit Mehrwert 16
- Held:innen am Arbeitsplatz 18
- Drei Fragen zur Sicherheit im Betrieb 19

20 Dranbleiben

- Elternteilzeit: Neuer AK Ratgeber 20
- Glosse: Im Interesse der Profite 21
- Buchtip: Beendigung des Arbeitsverhältnisses 22
- Cartoon 22
- Veranstungstipp 23
- Historie: Eine strukturelle Frage 23
- Impressum 2

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



„Niemand geht aus Spaß in Teilzeit“

Rund 1,4 Millionen Menschen in Österreich arbeiten Teilzeit, meist nicht aus freien Stücken. Betriebsrätin Karin Samer kennt die Situation – und die Sorgen der Beschäftigten.

Text: Markus Mittermüller | Fotos: Markus Zahradnik

VON WEGEN „LIFESTYLE“

Lifestyle-Teilzeit“ – dieser Begriff taucht in politischen Debatten immer wieder auf. Er suggeriert, dass Menschen freiwillig weniger arbeiten, um mehr Freizeit zu haben. Wer sich den Alltag vieler Beschäftigter ansieht, merkt schnell: Mit der Realität hat das wenig zu tun.

„Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet nicht aus Lifestyle-Gründen Teilzeit“, sagt Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales der Arbeiterkammer Wien. „Viele haben Betreuungspflichten, pflegen Angehörige, absolvieren eine Ausbildung oder bekommen schlicht keinen Vollzeitjob angeboten“, so die Expertin.

Frauen sind besonders betroffen

Tatsächlich arbeiten in Österreich rund 1,4 Millionen Menschen in Teilzeit. Besonders betroffen sind Frauen. In Österreich arbeitet etwa jede zweite Frau, aber nur jeder achte Mann in Teilzeit. Hauptgründe sind weiterhin Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben oder Arbeitsbedingungen, die Vollzeit kaum zulassen.

Für Betriebsrät:innen ist das Thema längst Alltag. Sie sind oft die ersten Ansprechpartner:innen für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren müssen oder mehr Stunden arbeiten wollen, aber keine Vollzeitstelle bekommen.

Wie Teilzeit im Berufsalltag aussieht, kennt Karin Samer aus zwei Perspektiven: als Elementarpädagogin und als freigestellte Betriebsrätin bei den Wiener Kinderfreunden. Auch sie selbst hat zeitweise in Teilzeit gearbeitet, aus familiären Gründen und während einer Weiterbildung. „Es gibt Lebensphasen, in denen Kinder mehr Aufmerksamkeit brauchen“, sagt sie.

Titelstory

Doch weniger Arbeitsstunden bedeuten im pädagogischen Alltag nicht automatisch weniger Arbeit. „Wenn ich in der Gruppe bin, habe ich die volle Verantwortung – egal, ob ich 20 oder 40 Stunden angestellt bin“, sagt Samer. Denn: „Die Vorbereitung und die Verantwortung für die Kinder bleiben gleich.“

Wie Teilzeitmodelle konkret funktionieren können, zeigt ein Beispiel aus einem Kindergarten der Kinderfreunde in Wien-Liesing. Dort teilen sich zwei Elementarpädagoginnen die Leitung einer Gruppe. „Für mich ist die Eltern-Teilzeit eine ideale Lösung. Ich kann für mein eigenes Kind da sein und gleichzeitig meinen Beruf ausüben, ohne den Anschluss im Berufsfeld zu verlieren“, sagt Michelle Nießl, die alleinerziehend ist.

Auch ihre Kollegin Ursula Sanftl-Schaar sieht Vorteile: „Das geteilte Gruppenmodell funktioniert für uns wunderbar. Wir stimmen uns eng ab und profitieren beide von der flexiblen Stundeneinteilung. So lassen sich Familie und Beruf wirklich gut vereinbaren.“

Oft keine Wahl

Solche Modelle sind jedoch längst nicht überall möglich. In vielen Branchen wird Vollzeit gar nicht angeboten. Ines Stilling erklärt: „Vor allem in Dienstleistungsbranchen wie Handel oder Reinigung gibt es kaum Vollzeitstellen. Wer mehr arbeiten möchte, bekommt häufig keine entsprechende Stelle.“

Hinzu kommen Betreuungspflichten. Österreich gehört beim Ausbau der

AK Petition:

JETZT UNTERSCHREIBEN

Um Forderungen durchzusetzen und mehr Fairness für Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung zu erreichen, hat die Arbeiterkammer eine Petition gestartet. Jede Unterschrift hilft! Unterzeichne jetzt und mache auch deine Kolleg:innen im Betrieb darauf aufmerksam.



➔ mitmachen.arbeiterkammer.at

Kinderbetreuung europaweit zu den Schlusslichtern. Viele Eltern – meist Frauen – reduzieren deshalb ihre Arbeitszeit. Für die Betroffenen hat das langfristige Folgen: geringeres Einkommen, schlechtere Aufstiegschancen und später oft auch eine niedrigere Pension.

Recht auf mehr Stunden

Ein besonders heikler Punkt ist die Mehrarbeit. Teilzeitbeschäftigte leisten in vielen Betrieben regelmäßig zusätzliche Stunden, bekommen dafür aber geringere Zuschläge als Vollzeitkräfte. Der Grund: Während Überstunden bei Vollzeit mit 50 Prozent Zuschlag bezahlt werden, erhalten Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit häufig nur 25 Prozent – und manchmal gar keinen Zuschlag, wenn die Stunden später durch Freizeit ausgeglichen werden. „Für Teilzeitbeschäftigte sind

ihre Mehrstunden eigentlich Überstunden. Dass sie dafür schlechter bezahlt werden, ist eine strukturelle Benachteiligung“, sagt Stilling.

Auch der EuGH untermauert dies mit Urteilen zu Anlassfällen in Deutschland. So dürfen etwa teilzeitbeschäftigte Pilot:innen bei der Zahlung von „tariflichen Mehrflugstundenvergütungen“ nicht mehr schlechter behandelt werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleg:innen. Ein ähnliches EuGH-Urteil zu einem deutschen Fall gibt es mittlerweile außerdem im Bereich Pflege.

In Österreich fordert die Arbeiterkammer mehrere Änderungen: Zuschläge ab der ersten Stunde Mehrarbeit, gleiche Zuschläge wie bei Vollzeit (also 50 statt 25 Prozent) sowie einen Rechtsanspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit, wenn Beschäftigte über längere Zeit regelmäßig mehr arbeiten.

Teilzeitbeschäftigte können jetzt herausfinden, wie viel sie bei einer fairen Regelung verdienen würden – der TeilzeitPlus-Rechner macht es möglich:

➔ mehrarbeit.arbeiterkammer.at

Ein solcher Ansatz findet sich bereits im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft, an dessen Verhandlungen auch Karin Samer beteiligt war. Dort wurde ein Recht auf Stundenaufstockung vereinbart. „Wenn jemand regelmäßig zusätzliche Stunden leistet, soll er oder sie auch das Recht haben, diese Stunden dauerhaft im Vertrag zu bekommen“, sagt Samer.

Der Betriebsrat hilft

Für Betriebsrät:innen beginnt die Unterstützung oft lange vor rechtlichen Fragen. Viele Beschäftigte suchen zunächst Beratung: Wie lässt sich Arbeit mit Betreuungspflichten vereinbaren? Welche Modelle gibt es – Elternzeit, Wiedereingliederungsteilzeit oder Sabbatical? Samer sieht deshalb



„Für Teilzeitbeschäftigte sind Mehrstunden eigentlich Überstunden. Dass sie dafür schlechter bezahlt werden, ist eine strukturelle Benachteiligung.“

Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales, AK Wien

eine zentrale Aufgabe der Betriebsratsarbeit im Zuhören: „Man muss sich ansehen, welche Situation hinter dem Wunsch nach Teilzeit steht und gemeinsam Lösungen finden.“

Die Diskussion um Teilzeit führt letztlich zu einer größeren Frage: Wie viel Arbeitszeit ist heute überhaupt gesund? Sowohl Gewerkschaften als auch die AK sprechen von einer „gesunden Vollzeit“ zwischen 30 und 35 Stunden pro Woche. Studien zeigen, dass die Produktivität pro Arbeitsstunde gestiegen ist – viele Beschäftigte leisten heute mehr in kürzerer Zeit. Gleichzeitig werde von den Beschäftigten immer mehr Flexibilität erwartet. „Die Menschen wollen arbeiten und leisten viel. Aber die Arbeitszeit muss zur modernen Arbeitswelt passen“, sagt AK Expertin Stilling.



„Man muss sich ansehen, welche Situation hinter dem Wunsch nach Teilzeit steht und gemeinsam Lösungen finden.“

Karin Samer, Betriebsratsvorsitzende Wiener Kinderfreunde

Langfristig gesund arbeiten

Für Karin Samer steht dabei vor allem ein Ziel im Mittelpunkt: dass Beschäftigte ihren Beruf langfristig gesund ausüben können. „Meine Kolleg:innen fragen mich oft: Wie schaffen wir es, gesund bis zum Pensionsantrittsalter zu arbeiten?“ Gerade in Berufen mit hoher körperlicher und emotionaler Belastung sei das eine zentrale Frage.

Teilzeit ist für viele Beschäftigte deshalb keine Komfortlösung, sondern eine Strategie, um Beruf, Familie und Gesundheit miteinander zu vereinbaren. Oder wie Samer es formuliert: „Niemand geht aus Spaß in Teilzeit. Dahinter steht immer ein wichtiger Grund und der Wunsch, gesund bis zur Pension arbeiten zu können.“ □

KOMMENTAR



Foto: Sebastian Philipp

Volle Arbeit – halber Zuschlag?

Von Renate Anderl

Selten habe ich etwas Respektloseres gehört als „Lifestyle-Teilzeit“. Angeblich arbeiten so viele in Teilzeit, damit sie sich ein schönes Leben machen können. Dagegen wäre nichts einzuwenden – es ist aber einfach falsch. Teilzeitbeschäftigte haben viele Gründe für ihre Arbeitszeit: Betreuung von Kindern oder Angehörigen, gesundheitliche Einschränkungen oder fehlende Vollzeitstellen. Ob man in der Stadt oder auf dem Land lebt, ist ebenfalls ausschlaggebend, und auch die Branchen prägen die Arbeitszeit, im Handel oder in der Reinigung sind Vollzeitstellen der Ausnahmefall.

Jede zweite Frau, aber nur jeder achte Mann arbeitet Teilzeit. Bei den Frauen sind überwiegende Gründe – wenig überraschend – Betreuungspflichten. Wenn Frauen unfreiwillig Teilzeit arbeiten, dann liegt das ausschließlich an den Rahmenbedingungen – vor allem an fehlenden Einrichtungen für Betreuung und Pflege. Und oft bieten Betriebe Vollzeit gar nicht an, obwohl die Frauen weit mehr als die vereinbarte Zeit arbeiten. Im Handel zum Beispiel ist man für 30 Stunden angemeldet, arbeitet regelmäßig bis zu 42 Stunden – und bekommt für die Mehrarbeit keinen Cent. Der Betrieb schickt die Kollegin einfach heim, wenn weniger zu tun ist. Das heißt: Frauen müssen Vollzeit verfügbar sein – bei einem Teilzeiteinkommen oft ohne einen Euro Zuschlag. Das ist ein Geschäftsmodell auf Kosten der Frauen, ihrer Einkommen und ihrer Planungssicherheit im Alltag.

Teilzeitarbeit ist echte Arbeit! Egal, welche Arbeitszeit: Die Beschäftigten des Landes verdienen vollen Respekt – und zwar mit fairen Einkommen und gesunden Arbeitsbedingungen.

Zur Person

Renate Anderl ist Präsidentin der AK Wien und der Bundesarbeitskammer.

Wider den Lohnraub

- Eine neue Studie zeigt die Gründe und Auswirkungen von Lohnbetrug auf: Einzelne Unternehmen profitieren, die Allgemeinheit verliert. Die Arbeiterkammer fordert Konsequenzen.

Von Theresa Goisauf

Um faire Arbeitsbedingungen zu garantieren, trat im Jahr 2011 das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft. 2021 wurde es von der damaligen Regierung aufgeweicht: Es kam zu einer Reduktion der Strafen – und das Kumulationsprinzip, also das Multiplizieren der Strafe mit der Anzahl der Betroffenen, wurde abgeschafft.

Wie sich das auswirkt, recherchierte die L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer. Für eine Studie, die 309 rechtskräftige Fälle aus den Jahren 2020 und 2022 umfasst, wurden ausländische Arbeitgeber im Baugewerbe untersucht, die Beschäftigte unterentlohnten. Und im Vergleich zeigt sich: Lohnbetrug wurde lukrativer, weil die Strafen deutlich milder ausfallen – und deren abschreckende Wirkung entsprechend nachgelassen hat. Doch auch eine verhängte Strafe bedeutet noch nicht, dass die Geschädigten ihr Geld bekommen. Dafür müssen sie sich an die AK wenden, und die ausstehenden Löhne müssen eingeklagt werden.

„Wer betrügt, muss zahlen“

Für all jene Betriebe, die ihre Beschäftigten systematisch um ihren Lohn betrügen, ist die Novellierung praktikabel – den Arbeitnehmer:innen und der Gesamtwirtschaft schadet sie jedoch. „Solange Betrug billiger ist als Fairness, haben wir alle ein großes Problem“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl.

Laut der Finanzpolizei liegt der Schaden allein in der Baubranche bei 350 Millionen Euro pro Jahr. Über 40 Millionen unbezahlte Mehr- oder Überstunden stehen aus. AK Experte Walter Gagawczuk: „Bei Fällen mit mehr als drei



Illu: bluedesign – stock.adobe.com

unterentlohten Beschäftigten sank die Differenz zwischen der verhängten Strafe und der Summe der vorenthaltenen Löhne auf fast ein Drittel. Fast jeder fünfte Chef erhielt inzwischen eine Strafe, die sogar unterhalb der ermittelten Unterentlohnung lag.“

„Wer betrügt, muss zahlen“, sagt die Arbeiterkammer und fordert höhere Strafen bei Lohn- und Sozialdumping. Die Kontrollen müssen erhöht und auch EU-weit muss das Eintreiben von Strafen einfacher werden. Weiters soll der Erstauftraggeber für Löhne haften – und es soll der doppelte Betrag fällig werden, wenn offenen Forderungen nicht fristgerecht nachgekommen wird.

Für die Beschäftigten ist es außerdem wichtig, dass ihre Ansprüche während des laufenden Arbeitsverhältnisses nicht verfallen. Derzeit führen die kurzen Verfallsfristen dazu, dass Überstunden kaum eingeklagt werden: Zu groß ist die Angst der Arbeitnehmer:innen um ihren Job.

Die gesamte Studie findest du online:



ARBEIT, DIE ZUM LEBEN PASST

40 Stunden sind nicht immer möglich: Wir haben fünf Belegschaftsvertreter:innen gefragt, wie in ihrem Betrieb mit dem Wunsch nach Arbeitszeitanpassung umgegangen wird.

Von Margareta Felicia Stern



„Dem Unternehmen ist es sehr wichtig, die Bedürfnisse der Beschäftigten bezüglich Erhöhung oder Reduzierung der Stunden zu berücksichtigen und, soweit möglich, darauf einzugehen. Eine Betriebsvereinbarung dazu gibt es aber leider derzeit nicht.“

Martin Frasel

Hotel Sacher Wien

Foto: Lisi Specht



„Bei uns besteht die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit nach Bedarf anzupassen. Transparente Regelungen stellen sicher, dass sowohl persönliche Bedürfnisse als auch betriebliche Erfordernisse angemessen berücksichtigt werden.“

Sarah Kroboth

Wiener Gesundheitsverbund

Foto: Jan Michalko



„Stundenreduzierungen gehen bei uns mehrheitlich auf die Initiative der Mitarbeitenden zurück. Das grundsätzliche Bedürfnis nach mehr Freizeit macht sich scheinbar auch hier bemerkbar. Auf Wunsch gibt es aber auch immer wieder Stundenerhöhungen.“

Josef Hager

dm Österreich

Foto: Privat



„Wir haben überwiegend Frauen in Beschäftigung, für die es zumeist schwierig ist, Familie und Beruf im Alltag zu meistern. Wenn es zu keiner zufriedenstellenden Lösung kommt, führt dies oft zu geteilten Diensten, was eine zusätzliche Belastung sein kann.“

Birgit Kaipl

ISS Facility Services GmbH

Foto: Privat



„Wir haben in unserem Betrieb mit Homeoffice und mehreren Arbeitszeitmodellen viele Möglichkeiten, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Schwieriger ist das in Produktionsstätten. In der Praxis ist es außerdem einfacher, Stunden zu reduzieren, als sie aufzustocken.“

Michael Schnabel

SIEMENS

Foto: Privat

Im Einsatz für Gerechtigkeit

■ 948 Millionen Euro für die Mitglieder erreicht, 2,3 Millionen Beratungen durchgeführt: Die aktuelle Leistungsbilanz zeigt, wie stark die Angebote der Arbeiterkammer auch im Jahr 2025 nachgefragt wurden.

Von **Andreas Rauschal**

Ein kräftiges Plus in Zahlen muss nicht immer nur erfreulich sein. So hat die Arbeiterkammer im Jahr 2025 rund 948 Millionen Euro für ihre Mitglieder erreicht und kann damit auf eine stattliche Steigerung von 15 Prozent gegenüber dem Jahr 2024 verweisen.

Allerdings ist die Leistungsbilanz damit auch „ein Spiegel der wirtschaftlichen Lage“, wie AK Direktorin Silvia Hruška-Frank festhält – und erklärt: „Wenn Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Situation Beschäftigte abbauen, wenn der Arbeitsdruck so enorm wird, dass die Menschen krank werden oder wenn Betriebe in die Insolvenz schlittern,

dann macht sich all das in unseren Zahlen bemerkbar.“

Service und Beratung

Diese Zahlen bedeuten außerdem: volle Wartezonen, glühende Telefonleitungen und prall gefüllte Mailboxen in den Beratungsstellen. 2,3 Millionen Beratungen haben die Arbeiterkammern in ganz Österreich im Jahr 2025 durchgeführt, der Großteil davon wie

Alle Informationen rund um die AK Leistungsbilanz 2025 gibt es online:



gewohnt in den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrecht. Mehr als zwei Jahre Rezession bei gleichzeitig hoher Inflation haben ihre Spuren hinterlassen.

Die Arbeiterkammer ist die starke Partnerin an der Seite von vier Millionen Beschäftigten in Österreich – in Praxis und Theorie, in der Beratung und in der Interessenpolitik, im Service für Arbeitnehmer:innen und in der Einflussnahme auf die Regierung. Gemeinsam mit den Gewerkschaften sowie den Betriebsratsmitgliedern und Personalvertreter:innen setzt sie sich für die Rechte der Vielen ein.

Der Belegschaftsvertretung kommt dabei eine besondere Aufgabe zu: Sie bekommt volle Rückendeckung durch die Arbeiterkammer und erfüllt ihrerseits eine wichtige Multiplikator:innenrolle. Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen können Beschäftigten Orientierung bieten, auf das umfangreiche Beratungs- und Serviceangebot der Arbeiterkammer hinweisen und als Erstanlaufstelle im Betrieb direkte Unterstützung leisten.

Gegen die Abzocke

Informieren können Belegschaftsvertreter:innen aber auch über Leistungen der Arbeiterkammer, die nicht unmittelbar mit der Arbeitswelt zu tun haben. Oder wie es AK Präsidentin Renate Anderl etwa in Hinblick auf den Konsument:innenschutz oder Mieter:innenrechte formuliert: „Wir müssen gut und breit aufgestellt sein, denn unsere Expert:innen bekommen es mit einer Vielzahl an Problemen zu tun.“

So erzielte die Arbeiterkammer im Jahr 2025 etwa auch Erfolge für ihre Mit-



„Wo wir sind,
ist Hilfe. Wo
wir sind, ist
Gerechtigkeit.“


AK Präsidentin Renate Anderl





Foto: Sebastian Philipp


5 Zahlen zur AK Leistungsbilanz 2025

€ **948.000.000**
Euro für die Mitglieder
erreicht

 **16.884.000**
Aufrufe der Online-
Rechner

 **7.153.000**
Euro an Bildungsgut-
scheinen ausbezahlt

 **4.660.000**
Ratgeber versendet
oder heruntergeladen

 **2.316.000**
Beratungen
durchgeführt

glieder, wenn es um unzulässige Kreditbearbeitungsgebühren oder die sogenannte „Parkplatzabzocke“ ging: Betroffene Kund:innen der Santander Consumer Bank und der BAWAG P.S.K. bekamen insgesamt Beträge in hoher zweistelliger Millionenzahl zurück – im Kampf gegen Parkplatzabzocke hat die AK sogar eine gesetzliche Änderung erreicht, die das zweifelhafte „Geschäftsmodell“ nun deutlich weniger lukrativ macht.

Aber auch unerlaubte Vertragsklauseln zu Betriebskosten wurden erfolgreich eingeklagt. Mieter:innen der AMISOLA Immobilien AG erhielten insgesamt bis zu 1,28 Millionen Euro an unrechtmäßig verrechneten Betriebskosten zurück – das sind im Schnitt rund 2.500 Euro je Haushalt.

Arbeitsmarkt und Pensionen

Dass der Andrang bei den Beratungen im Jahr 2026 voraussichtlich nicht zurückgehen dürfte, hat der

AK Präsidentin zufolge auch einen Grund: „Es ist vor allem die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die weiter angespannt bleibt und die uns Sorgen bereitet. Denn das Konjunkturpflänzchen ist zart und die Früchte werden erst verzögert am Arbeitsmarkt ankommen.“

Dem Arbeitsmarkt kommt somit auch im laufenden Jahr die volle Aufmerksamkeit zu – Forderungen und Konzepte der Arbeiterkammer beinhalten eine Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive, endlich Fairness für Teilzeitarbeitende (siehe dazu die Titelstory dieser Ausgabe) sowie ausreichende Mittel für das AMS.

Zentrale Playerin

Im Bereich der Pensionen gilt es, Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu setzen, anstatt ein höheres gesetzliches Pensionsantrittsalter zu fordern. Betriebe, die diese gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, sollen unterstützt werden – wer keine älteren Mitarbeiter:innen beschäftigt, soll hingegen einen Ausgleichsbetrag leisten.

„Wo wir sind, ist Hilfe. Wo wir sind, ist Gerechtigkeit“, sagt Renate Anderl. Sie fasst damit nicht nur die AK Leistungsbilanz für das Jahr 2025 zusammen, sondern unterstreicht auch die Bedeutung der Arbeiterkammer als zentrale Playerin im Kampf für Beschäftigtenrechte. □



Systemupdate fürs Arbeitsrecht

■ Der OGH stellt klar: Ohne österreichischen Betrieb kein Kündigungsschutz. Was das für internationales, digitales Arbeiten bedeutet.

Von Anna Gugerell

Christina arbeitet 100 Prozent remote, also ortsunabhängig für eine Software-Plattform. Stefan ist in seiner internationalen Firma der einzige Experte in Österreich. Lydia betreut Social-Media-Accounts für eine Agentur in Frankreich.

Was die drei gemeinsam haben: Eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofs vom 25. Juni 2025 betrifft ihren Kündigungsschutz. Der OGH hat klargestellt: Nur wenn der Arbeitgeber einen Betrieb in Österreich führt, greift der allgemeine Kündigungsschutz nach österreichischem Recht.

Bestimmte Voraussetzungen

„Der allgemeine Kündigungsschutz – etwa bei Sozialwidrigkeit oder bei Motivaufhebungen – greift nur unter bestimmten Voraussetzungen“, erklärt Wolfgang Kozak, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien. „Wir brauchen einen Betrieb im Inland, der betriebsratsfähig ist.“ Das bedeutet, der

Betrieb muss eine einheitliche Organisation sein, abgegrenzt, mit einem Betriebszweck und unter einheitlicher Leitung. Außerdem braucht es zumindest fünf Arbeitnehmer:innen.

In dem Fall, den der OGH behandelte, kam noch ein ausländischer Arbeitgeber ins Spiel. Der OGH hat jetzt zum ersten Mal deutlich gemacht: Dieser internationale Arbeitgeber muss einen Betrieb in Österreich führen. Wenn besagter Arbeitgeber zum Beispiel nur einen Betrieb mit Sitz in Deutsch-

Das Urteil des OGH findest du im Internet:





Foto: Sikov – stock.adobe.com (KI)

Foto: Lisa Lux

land hat, ist der österreichische Kündigungsschutz nicht anwendbar.

Wolfgang Kozak: „Ich kann ausländische Organisationen nicht in das österreichische Recht hineinnehmen. In vielen Punkten, die der Oberste Gerichtshof argumentiert, kann man ihm folgen.“ Das Problem liegt nämlich tiefer.

Herausforderung für Betriebsräte

Brisant wird das Urteil im digitalen Kontext. Immer häufiger entstehen Arbeitsverhältnisse ohne klaren organisatorischen Ort, etwa bei internationaler Zusammenarbeit, bei dauerhaftem Homeoffice oder bei Plattformarbeit. Abgesehen davon, dass viele Plattformen versuchen, ihre Arbeitskräfte nicht korrekt anzustellen, ergibt sich noch ein weiteres Problem.

„Wenn ich im digitalen Bereich Arbeitsergebnisse liefere und das Unternehmen, das mich beschäftigt, überhaupt keinen Betrieb mehr ein-

richtet, dann ist das OGH-Urteil eine sehr unangenehme Klarstellung“, sagt Kozak. Denn: „Wenn es keinen Betrieb gibt, gibt es keine Belegschaftsvertretung nach österreichischem Recht – und somit auch keinen Kündigungsschutz.“

Genau hier liegt auch eine Herausforderung für Betriebsräte. Für bestehende österreichische Betriebe ändert sich durch das Urteil zunächst wenig: Wo ein Betrieb in Österreich besteht, bleibt auch die Kündigungsanfechtung möglich. Gleichzeitig macht die Entscheidung sichtbar, wie zentral der Betrieb für den Kündigungsschutz ist. Entscheidend ist dabei nicht nur, ob ein Betrieb in Österreich existiert, sondern auch, ob Beschäftigte organisatorisch diesem Betrieb zugeordnet sind und damit Teil seiner Belegschaft bleiben.

Werden Arbeitsverhältnisse zunehmend über Homeoffice, internationale Teams oder Plattformstrukturen organisiert, kann diese betriebliche Zuordnung unscharf werden. Betriebsräte werden daher verstärkt darauf achten müssen, dass Beschäftigte organisatorisch einem österreichischen Betrieb zugeordnet bleiben und betriebliche Strukturen nicht schrittweise aufgelöst werden.

Österreichs Schutzniveau

Im Unterschied zu anderen Ländern wie Deutschland, wo der Kündigungsschutz individualrechtlich im Kündigungsschutzgesetz geregelt ist und nicht an die Betriebsverfassung anknüpft, könnte Österreich im Schutzniveau deutlich zurückfallen. Wolfgang Kozaks Appell: Um das Problem zu lösen, müsste der Kündigungsschutz in Österreich vom Gesetz her systematisch anders geregelt werden.

Für moderne Beschäftigungsformen ist der für die Voraussetzung des Kündigungsschutzes so relevante Begriff „Betrieb“ nicht mehr aussagekräftig genug. Menschen arbeiten über Län-

der hinweg zusammen, treffen sich selten bis kaum, gearbeitet wird digital. „Eine zentrale Forderung wäre, dass diese moderne Art zu arbeiten auch im bestehenden Betriebsbegriff aufgenommen wird“, so Kozak. Der Betriebsbegriff ist historisch gewachsen und orientiert sich an traditionellen Branchen wie etwa der Industrie, wo manuell produziert wird. Von den aktuellen Entwicklungen sind laut Kozak aber tendenziell höher qualifizierte Arbeitskräfte betroffen.

Gesetzgeber in der Pflicht

„Man muss die Schutzniveaus kontrollieren, ob sie noch zeitgemäß sind und nicht eine Ergänzung brauchen.“ Der allgemeine Kündigungsschutz sollte laut Kozak so ausgestaltet wer-



„Eine Kündigung sollte auch individuell bekämpft werden können – ohne Vorliegen eines Betriebes nach traditioneller Art.“

Wolfgang Kozak, Arbeitsrechtsexperte, AK Wien

den, „dass man eine Kündigung auch individuell bekämpfen kann – ohne Vorliegen eines Betriebes nach traditioneller Art“. Andernfalls drohe eine schleichende Absenkung des Schutzniveaus: Neue Arbeitsformen würden Schutzrechte aushebeln, ohne dass das Gesetz geändert wird.

Die digitale Arbeitswelt von Christina, Stefan und Lydia passt nicht mehr in die industrielle Logik des Betriebsbegriffs. Hier muss das Recht nachziehen. □

Mitbestimmung durch die Chef:innenbrille

■ Wie sehen Führungskräfte das Thema Mitbestimmung? Und was denken sie über Betriebsräte und deren Arbeit? Eine neue Studie gibt Einblick.

Von **Andreas Rauschal**

Wie Führungskräfte zur Frage der Teilhabe stehen, ist für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen bedeutend. Immerhin hängt davon mitunter auch ab, wie stark ein Betriebsrat eingebunden wird oder ob er überhaupt realistische Chancen hat, ohne Komplikationen gegründet zu werden.

In jedem Fall beeinflusst die Meinung der Führungskräfte die Unternehmenskultur und den Betriebsalltag: Wird Mitbestimmung gelebt oder

Die im Auftrag der Arbeiterkammer erstellte IFES-Studie „Betriebliche Mitbestimmung aus Sicht von Führungskräften“ gibt Einblick und liefert überwiegend positive Ergebnisse. So finden es fast 60 Prozent der rund 1.000 befragten Führungskräfte aus der österreichischen Privat- und Gemeinschaftswirtschaft grundsätzlich wichtig, dass die Belegschaft mitgestalten kann.

Jede zweite Führungskraft findet es außerdem sehr oder eher wichtig, dass es einen gewählten Betriebsrat gibt

diesem Betriebsrat auch vertreten werden, bewerten dessen Arbeit außerdem positiv, so die Studie. Heiling: „Vom Engagement der Betriebsrät:innen profitieren die Beschäftigten als Ganzes – und da gehören natürlich auch viele Führungskräfte dazu.“

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Betriebsratsarbeit bedeutet Überzeugungsarbeit. Und so sind positive Signale auch dort zu finden, wo es (noch) keinen Betriebsrat gibt. Mehr als jede vierte Führungskraft in einem Unternehmen ohne Betriebsrat würde die Gründung eines Betriebsrats aktiv unterstützen, zwölf Prozent würden aber auch versuchen, eine Gründung zu verhindern. Wer sind die Personen, die vehement gegen betriebliche Mitbestimmung agieren? Heiling: „Besonders oft finden sich in dieser Gruppe Führungskräfte, die auch Eigentü-



„Betriebsratsmitglieder sind interne Top-Expert:innen. Auf dieses Wissen sollten Führungskräfte nicht verzichten.“

Michael Heiling, Referent in der Abteilung Betriebswirtschaft, AK Wien

eher als lästig empfunden? Werden informelle Austauschformen den Möglichkeiten der – gesetzlich geregelten – Betriebsratsarbeit bevorzugt? Und was gilt, wenn es um die Findung kollektiver oder individueller Lösungen geht? Nicht zuletzt sind all diese Fragen für die Betriebsratsmitglieder selbst relevant. Von ihnen hängt ab, welche Strategien sich im Umgang mit der Führungsebene empfehlen – und wie gut sich die Zusammenarbeit am Ende gestaltet.

– dieser Anteil steigt auf 80 Prozent, wenn bereits ein Betriebsrat im Unternehmen existiert.

Michael Heiling, Referent in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien: „Diese Zahlen lassen nur einen Schluss zu – nämlich den, dass die Betriebsratsmitglieder in Österreich hervorragende Arbeit leisten, die geschätzt und benötigt wird.“ Drei von vier Führungskräften in einem Unternehmen mit Betriebsrat, die von

Die ganze Studie zum Durchlesen:





Foto: freepik

mer:innen sind. Auffällig ist außerdem, dass Männer und jüngere Personen hier überdurchschnittlich häufig vertreten sind.“

Frauen und Personen mit hoher formaler Schulbildung schreiben dem Thema Mitwirkung hingegen eine höhere Bedeutung zu. Geschlechtsspezifisch fällt überdies auf, dass Frauen in Führungspositionen auch das Vorhandensein eines Betriebsrats im Unternehmen wichtiger ist als Männern – und dass weibliche Führungskräfte in Unternehmen ohne Betriebsrat die Gründung eines Betriebsrats eher unterstützen als ihre männlichen Kollegen. Umso wichtiger ist es, Frauen verstärkt in die Betriebsratsgremien zu

bekommen, in denen sie nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Kollektive Vereinbarungen bevorzugt

Interessante Erkenntnisse liefert die Studie auch im Hinblick auf kollektive und individuelle Vereinbarungen: Insgesamt sehen Führungskräfte bei kollektiven Vereinbarungen häufiger Vorteile für ihr Unternehmen als bei individuellen. Existiert bereits ein Betriebsrat, steigt diese Einschätzung deutlich. Heiling: „Auch hier zeigt sich: Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen erst einmal gewählt ist, werden seine Vorteile – auch für die Führungskräfte – so richtig sichtbar.“

Erfreuliche Ergebnisse bringt überdies die Frage nach Auswirkungen des Vorhandenseins eines Betriebsrats: Selbst Führungskräfte ohne Betriebsrat vermuten, dass die positiven Effekte deutlich überwiegen. Insgesamt sehen Führungskräfte besonders viele positive Auswirkungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Kommunikation, Konflikte und Arbeitsbedingungen. Heiling: „Betriebsratsmitglieder sind interne Top-Expert:innen. Auf dieses Wissen sollten Führungskräfte nicht verzichten.“

Verankerte Rechte mit Mehrwert

Dass mehr als die Hälfte der befragten Führungskräfte ohne Betriebsrat im Fall des Falles Vertrauenspersonen anstelle eines Betriebsrats bevorzugen würden – auch zu diesem Ergebnis kommt die Studie –, sollte man laut Veronika Heimerl im Auge behalten. Die Expertin der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien betont: „Nur Verhandlungspartner:innen auf Augenhöhe und somit Belegschaftsvertreter:innen mit gesetzlich verankerten Rechten helfen den Beschäftigten und den Betrieben unmittelbar und auf lange Sicht.“ □



„Nur Belegschaftsvertreter:innen mit gesetzlich verankerten Rechten helfen den Beschäftigten und den Betrieben unmittelbar und auf lange Sicht.“

Veronika Heimerl, Referentin in der Abteilung Sozialpolitik, AK Wien

Foto: Lisi Specht

Gemeinsam gewinnen, gemeinsam verlieren

■ Sporteln mit den Kolleg:innen: Das stärkt den Zusammenhalt und die Betriebsräte. Die AK organisiert Betriebssport-Turniere von Padeltennis bis E-Sport.

Von Ute Bösing

Auf geht's!“ „Du!“ „Wand!“: Im Paddeldome Süßenbrunn kämpfen an diesem Nachmittag neun Zweier-Teams lautstark um Punkt, Satz und Sieg oder Niederlage. Sie arbeiten alle bei der Hoerbiger Wien GmbH in der Seestadt, vom Ingenieur bis zum Team Instandhaltung. Beim Padeltennis-Turnier des Betriebsrats sind sie alle gleich: Jeder will gewinnen oder so gut wie möglich mit seinem Team platziert werden. Martin Molnar, Vorsitzender des Arbeiter-Betriebsrats, organisiert solche Turniere seit vielen Jahren: „Dabeisein ist alles, auch wenn beim Sport auch ein bisschen Ehrgeiz dazu kommt“, sagt er.



„Betriebssport ist eine Möglichkeit für die Kolleg:innen, wieder mehr zusammenzukommen.“

Amela Cetin, Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung, AK Wien

„Früher sind die Leute nach der Arbeit miteinander ins Gasthaus gegangen. Das gibt es kaum noch. Aber gemeinsamer Sport kann für mehr Miteinander sorgen“, meint Molnar. Er schätzt, dass im Laufe eines Jahres etwa 100 der etwa 670 Beschäftigten im Betrieb beim Padeltennis, bei Fußballturnieren, bei Tischtennis, beim Feuerwehrlauf oder beim Eishockey dabei sind.

Auch E-Sport-Turniere hat er schon organisiert und so auch viele jüngere Kolleg:innen erreicht.

Neue Sportarten

Die Firma unterstützt einige Events. Der Betriebssport hat bei der Hoerbiger Wien GmbH Tradition. In den 1970er-Jahren kickte die Betriebsmannschaft in den Wiener Fußballligen mit. Noch bis vor wenigen Jahren gab es ein regelmäßiges Hallenfußballtraining. „Mit Corona hat sich viel verändert“, sagt Molnar. „Danach hatten sich viele Mannschaften aufgelöst. Plötzlich gab es kaum noch Teams, gegen die wir antreten konnten.“

Plus für die Betriebsratsarbeit

Molnar hat dann auf einzelne Turniere und auch auf neue Trendsportarten wie Padeltennis oder E-Sport gesetzt. „Es war mir einfach wichtig: Diese Gelegenheit, gemeinsam etwas zu erleben, verändert auch die Betriebsratsarbeit. Wir lernen die Kolleginnen und Kollegen anders kennen. Und die erleben uns Betriebsratsmitglieder anders, wenn man sich gemeinsam

Service-Tipp

Betriebssport

Die AK Wien organisiert regelmäßig Turniere und Sporttage – vom Fußballturnier über Beachvolleyball bis hin zum Sporttag für Sehbehinderte – und lädt Betriebsmannschaften ein, daran teilzunehmen. Alle Infos gibt es hier:



Betriebssport ist auch Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die AK berät Betriebsrät:innen, die sich mit betrieblicher Gesundheitsförderung für gesündere Arbeitsbedingungen engagieren wollen. Anfragen einfach per Mail an amela.cetin@akwien.at.



**Hoerbiger-Arbeiter-Betriebsrat
Martin Molnar (vorne) in Aktion**

anstrengt, gemeinsam verliert oder gemeinsam gewinnt.“

Mit Molnar am Platz Nummer 4 im Padeldome steht Alexander Josef. Er ist zum dritten Mal dabei. „Ich leite das Team Instandhaltung. Heute sind drei aus meinem Team mit dabei. Ich habe sie einfach gefragt, ob sie mitkommen. Das macht einfach Spaß“, sagt er.

Diese Art von Mundpropaganda ist immer gut für Betriebssport-Events. Damit aber alle in der Firma erfahren, was angeboten wird, gibt Betriebsrat Martin Molnar die Veranstaltungen am Schwarzen Brett, per E-Mail, am Infoscreen in der Firma oder künftig bald auch per Betriebsrats-App bekannt. Seine Tipps: Im Betrieb fragen, was gewünscht wird. Wer eine Betriebssportart anbietet, sollte sich darin auskennen und möglichst selbst mitmachen. „Nur so lernt man die Leute gut kennen“, sagt Molnar.

Mehr Miteinander

Was Betriebssport bewirken kann, weiß auch Amela Cetin, Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung der AK Wien. Im Arbeitsalltag bewegen

sich die Menschen immer weniger und verharren oft in einseitigen Körperhaltungen. „Einseitige Bewegungen, nur sitzen, nur stehen oder viel über Kopf montieren: Jeder fünfte Krankenstandstag ist auf eine Erkrankung des Muskel- oder Skeletapparates zurückzuführen. Ganz oben auf der Beschwerdeliste stehen Rückenprobleme“, sagt Cetin. Mehr Bewegung im Alltag kann da gegensteuern. Und Betriebssport kann dazu neue Möglichkeiten bieten und zu mehr Abwechslung führen.

„Wir brauchen auch ein Zurück zu mehr Miteinander“, ergänzt sie. Denn weil immer mehr Arbeit im Homeoffice geleistet wird, gibt es immer weniger Gelegenheiten, sich mit Kolleg:innen auszutauschen. Cetin: „Wir wissen aus Umfragen, dass den Menschen das Miteinander im Betrieb fehlt. Betriebssport kann eine gute Möglichkeit für die Kolleg:innen sein, wieder mehr zusammenzukommen.“

Die Turniere der AK

Deshalb organisiert die Arbeiterkammer Wien Betriebssport-Turniere, von Padeltennis über Fußball bis E-Sport.

Klaus Schmidtbauer von der AK Abteilung Service und Information: „Über den Betriebssport können sich Betriebsräte untereinander vernetzen und gleichzeitig etwas für ihre Kolleg:innen tun.“ Beim letzten Fußballturnier der AK kamen 120 Betriebssportler:innen aus ganz Wien zusammen. „Da treffen sich Menschen aus verschiedenen Betrieben, die sich sonst selten oder nie über den Weg laufen. Im Idealfall ist ein Betriebssport-Turnier eine Vernetzungsbörse in lockerem Rahmen für die Kolleg:innen, die Betriebsrät:innen und die Gewerkschaften“, so Schmidtbauer.

Warum so eine Vernetzung von Betrieb zu Betrieb hilfreich ist, zeigt der für den 23. Oktober geplante Sporttag für Sehbehinderte. Schmidtbauer: „In den meisten Firmen gibt es nur einzelne Kolleg:innen mit einer Behinderung. An diesem Sporttag können sie sich gemeinsam mit anderen messen.“

Mindestens zwölf Betriebssport-Veranstaltungen hat die AK für heuer geplant. Ziemlich sicher ist, dass Martin Molnar und das Team Hoerbiger bei dem einen oder anderen Turnier mitmischen werden. □

Held:innen am Arbeitsplatz

- Sie evakuieren im Brandfall, leisten Erste Hilfe und achten auf eine sichere Arbeitsumgebung: Die stillen Held:innen im Betrieb sorgen für Schutz und Gesundheit ihrer Kolleg:innen.

Von Christine Newald



bestellt und vom Betriebsrat bestätigt. Zum Aufbau des notwendigen Fachwissens absolvieren sie eine dreitägige Grundausbildung. Im Arbeitsalltag achten sie auf mögliche Gefahren im Betrieb. Manchmal sind es Kleinigkeiten: ein Kabel, über das man stolpern kann, eine schlecht beleuchtete Stufe oder eine Glastür, die nicht richtig gekennzeichnet ist.

Ersthelfer:innen werden ebenfalls vom Arbeitgeber bestellt und sie sind da, wenn jemand Erste Hilfe nach einer Verletzung benötigt, kollabiert oder die Rettung gerufen werden muss. Dazu haben sie eine 16-stündige Ausbildung bei einer Rettungsorganisation absolviert.

Superhelden kennen wir aus dem Kino: Sie können fliegen, klettern Wände hoch, retten Menschen und besiegen Bösewichte. Aber es gibt auch andere, leise Held:innen. Menschen, die still Verantwortung übernehmen und sich für ihre Mitmenschen einsetzen. Im Betrieb tragen sie sperrige Titel wie „Brandschutzwart:in“, „Ersthelfer:in“ oder „Sicherheitsvertrauensperson“. Sie sorgen dafür, dass ihre Kolleg:innen sicher, gesund und unfallfrei arbeiten können.

Wer sorgt für Sicherheit?

Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) werden manchmal als „kleine Betriebsrät:innen“ bezeichnet, weil sie die Beschäftigten in Fragen der Sicherheit beraten und als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Betriebe mit mehr als zehn Arbeitnehmer:innen benötigen Sicherheitsvertrauenspersonen. Die SVP wird von der Geschäftsleitung für vier Jahre

Brandschutzwart:innen wiederum sorgen nach einer sechsstündigen Ausbildung dafür, dass im Brandfall alle das Betriebsgelände so rasch wie möglich verlassen und niemand zu Schaden kommt. Wenn der Alarm losgeht, zählt jede Minute. Brandschutzwart:innen kennen die Fluchtwege und das Leitssystem eines Gebäudes in- und auswendig. Sie sorgen dafür, dass im Brandfall niemand zu Schaden kommt.

Wichtig für den Betriebsrat

Für Betriebsräte sind all diese Personen wichtige Partner:innen. Sie liefern wertvolle Hinweise aus dem Arbeitsalltag: Wo gibt es Gefahrenstellen? Welche Schutzmaßnahmen funktionieren oder wo braucht es noch Verbesserungen? Eine gute Zusammenarbeit hilft beiden Seiten. Auch wenn sie keine Superkräfte haben: Die „Betriebsheld:innen“ machen Arbeitsplätze jeden Tag ein Stück sicherer und erkennen Probleme frühzeitig.

DREI FRAGEN ZUR SICHERHEIT IM BETRIEB

Was motiviert die „Betriebsheld:innen“?

Menschen übernehmen diese Rolle, weil sie sich für ihre Kolleg:innen im Betrieb verantwortlich fühlen. Sie wissen, dass sie mit ihrem Einsatz im Notfall Leben retten oder Unfälle verhindern können. Für sie ist es wichtig, ein sicheres Umfeld zu schaffen und die Gesundheit der Kolleg:innen zu schützen. Manche schätzen auch die Möglichkeit, mit vielen unterschiedlichen Kolleg:innen im Austausch zu sein und die Betriebskultur aktiv mitzugestalten.

Ihre Rollen bieten zudem eine Art „Handlungsspielraum“, in dem sie ihre Fähigkeiten einsetzen können – vom Brandschutz über den Arbeitnehmer:innenschutz bis zur Ersten Hilfe. Dieses Engagement basiert oftmals auf persönlicher Überzeugung – dafür gebühren ihnen Respekt und Anerkennung.

Was bedeutet das im Betriebsalltag?

Im Alltag sorgen SVPs, Ersthelfer:innen und Brandschutzwarte, gerade in kleineren Betrieben, für Unterstützung bei Fragen zu Sicherheit und Gesundheit. Sie haben potenzielle Gefahren im Blick und weisen darauf hin, wenn es Handlungsbedarf gibt. Sie unterstützen bei Kontrollpflichten (Fluchtwege, Feuerlöscher, Erste-Hilfe-Material) und greifen im Notfall sofort ein. Außerdem unterstützen sie Arbeitgeber bei ihren Pflichten, geben Informationen weiter und helfen bei Präventionsmaßnahmen. So sind sie die erste Anlaufstelle, wenn es um Prävention, Sicherheit und Sofortmaßnahmen geht.

Was ist für den Betriebsrat wichtig?

Der Betriebsrat ist auf verlässliche Informationen aus dem Arbeitsalltag angewiesen. Personen in den drei genannten Rollen sind wichtig, weil sie sehr nah an den Kolleg:innen arbeiten und früh erkennen, wo es Probleme oder Risiken gibt. Sie wissen, wie Sicherheitskonzepte in der Praxis gut funktionieren und wo es Lücken gibt. Dieses Wissen hilft dem Betriebsrat, Maßnahmen zur Prävention zu entwickeln, Schulungen anzustoßen und konkrete Verbesserungen im Betrieb einzufordern.

Gleichzeitig stärken sie die Interessenvertretung der Beschäftigten, weil Anliegen aus den Teams schneller sichtbar werden. Nicht zuletzt kann aus diesem Engagement in der Arbeitnehmer:innenvertretung auch das Interesse entstehen, zukünftig als Betriebsratsmitglied tätig zu werden.



zur Person

Harald Bruckner ist Leiter des Teams Arbeitnehmer:innenschutz in der Abteilung Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheitsberufe der Arbeiterkammer Wien.

Elternteilzeit leicht gemacht

- „Wir bekommen ein Baby!“ Ein Satz, der privat alles verändert – und auch im Betrieb beginnen die Fragen. Für Betriebsrät:innen heißt das: zuhören, beruhigen, Orientierung geben. Ein neuer Ratgeber hilft.

Von Christine Newald

Gerade in Gesprächen mit werdenden Müttern zeigt sich: Es geht nicht nur um Paragraphen, sondern um Sicherheit und Vertrauen. Eine Frau sitzt im Beratungsgespräch und fragt: „Wie funktionieren Mutterschutz und Wochengeld genau?“ Eine andere überlegt laut, wann sie Elternzeit anmelden soll – obwohl sie noch gar nicht weiß, was für ihre neue Familie passen wird. Wieder eine ringt mit der Entscheidung, ob sie Stunden reduzieren oder weiter an ihrer Karriere arbeiten soll. Und manche brauchen vor allem eines: Klarheit und das Gefühl, nicht allein zu sein.

Die Elternteilzeit ist ein zentrales Instrument, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Sie ermöglicht es



Foto: Halfpoint – stock.adobe.com

Müttern und Vätern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder anders zu verteilen – und damit den Wiedereinstieg nachhaltig zu gestalten.

Ein Blick in den Ratgeber zeigt schnell: Hier finden Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte genau jene Informationen, die sie im Alltag brauchen – kompakt, verständlich und praxisnah.

Elternteilzeit im Überblick

- Anspruch besteht u. a. in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und bei mindestens drei Jahren Betriebszugehörigkeit – aber auch ohne Rechtsanspruch kann Elternzeit vereinbart werden.
- Sie kann nach Mutterschutz, Karenz oder später starten, muss mindestens zwei Monate dauern und ist grundsätzlich bis zum voll-

endeten 8. Lebensjahr des Kindes möglich.

- Die Arbeitszeit wird in der Regel um mindestens 20 Prozent reduziert (auf meist 12–32 Stunden pro Woche) oder kann in ihrer Lage angepasst werden – etwa für bessere Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung.
- Aber auch Spezialthemen wie Handlungsoptionen in Konfliktsituationen, Fristen sowie ganz konkrete Musterbriefe finden im Ratgeber ihren Platz.

Was Betriebsrät:innen brauchen

Gute Beratung ist mehr als rechtliches Wissen: Es geht um Sicherheit im Gespräch, Klarheit über Rechte und Spielräume – und die Fähigkeit, beides gut zu verbinden. Der AK Ratgeber zur Elternteilzeit liefert dafür eine verlässliche Grundlage.



Den Ratgeber „Elternteilzeit“ gibt es kostenlos zum Download:



Im Interesse der Profite

Geht es nach den Wünschen der Industriellenvereinigung, sollen die Sozialversicherungen beschnitten werden. Doch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist das keine gute Idee.

Österreich durchlebt gerade eine schwächelnde wirtschaftliche Entwicklung. Neben den immer noch zu hohen Preisen finden aktuell rund 450.000 Menschen keinen Job. Verständlicherweise entzündet sich eine Debatte darum, wie wir dieses Problem lösen können. Gezielte Investitionen in Zukunftsbranchen oder eine kluge Strategie in der Arbeitsmarktpolitik etwa sind gangbare Wege. Nicht jedoch für die Industriellenvereinigung. Die Lobbyisten der großen Konzerne wiederholen einmal mehr ihren langweiligen Stehsatz: „Wir müssen die Lohnnebenkosten senken.“

Hinter dem Begriff „Lohnnebenkosten“ verbirgt sich aber nichts anderes als die Beiträge, die unseren Sozialstaat finanzieren. Ein Kürzen dieser Beiträge bedeutet weniger Geld in der Pensionsversicherung, in der Kranken- und Unfallversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung. Am Ende des Tages ist das eine weitere Belastung für alle Beschäftigten. Denn weniger Geld in den Sozialversicherungen bedeutet weniger Leistungen in einer ohnehin angespannten Lage.

Darüber hinaus wurden die Sozialstaatsbeiträge der Unternehmen in den letzten zehn Jahren schon in einigen Bereichen etappenweise gekürzt. Ich sehe hier keinerlei positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage – sondern lediglich einen Verlust für den Sozialstaat in Höhe von rund 16 Milliarden Euro seit dem Jahr 2015.



Von Oliver Piller

Wenn Unternehmen weniger Sozialstaatsbeiträge zahlen müssen, dann nützt das natürlich den Unternehmen und nicht der Allgemeinheit. Die Story, dass durch ein Absenken der Beiträge alle Menschen in der Gesellschaft profitieren, ist nur ein weiteres Kapitel im Märchenbuch des Neoliberalismus. Es geht um knallharte Klasseninteressen. Das Interesse der Industriellenvereinigung und ihrer Klientel ist ein Anheben der eigenen Profite und nicht das Funktionieren eines Sozialstaates.

Unsere Aufgabe als Gewerkschaftsbewegung ist es, den Sozialstaat nicht nur zu verteidigen, sondern ihn auszubauen. Und das mit einer gerechten Finanzierung. Wie wäre es mit Erbschafts- und Vermögenssteuern?





JETZT
GEWINNEN

ENDE GUT ...

■ Buchtipp: Zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Tschüss mit ü – oder doch eher Ciao mit au? Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist ein heikler Moment, denn sie ist häufig mit emotionalem Stress verbunden. Überrascht weiß man womöglich gar nicht, was im Arbeitsvertrag steht oder welche Rechte man hat. Ein neuer Ratgeber schafft Abhilfe: „Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage und Antwort“ von Susanne Haslinger erklärt die verschiedenen Arten der Beendigung, welche Fristen und Termine einzuhalten sind, welche Ansprüche bestehen und vieles mehr in gut verständlicher Weise.

Gerade für Betriebsrät:innen, die oft in der Vermittlungsrolle stehen, ist das Buch eine interessante Fachlektüre: Es vermittelt praxisnahes Wissen und ermöglicht, Kolleg:innen in schwierigen Situationen kompetent zu unterstützen – denn Aufklärung ist die beste Medizin dagegen, über den Tisch gezogen zu werden.

Susanne Haslinger: Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage und Antwort. ÖGB Verlag, Wien 2026, 106 Seiten, 36,00 Euro. ISBN: 978-3-99046-738-1

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „**Beendigung**“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 16. Juni 2026

3 Fragen an die Autorin

Susanne Haslinger ist Juristin, Leiterin der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft PRO-GE und Autorin.

1 Frau A. bekommt überraschend die Einvernehmliche vorgelegt. Was sollte sie keinesfalls tun? Sie sollte keinesfalls einfach unterschreiben. Geht die Initiative zu einer einvernehmlichen Lösung vom Arbeitgeber aus, verspricht er sich meist einen Vorteil davon. Solche Vorschläge sollten eingehend geprüft werden, am besten mit professioneller Hilfe von Gewerkschaften oder AK.

2 Typische Irrtümer von Beschäftigten, die kündigen möchten? Die Einhaltung falscher Fristen oder Termine sowie das Übersehen von Verpflichtungen, die mit der Kündigung entstehen – wie die Rückzahlung von Ausbildungskosten, Konkurrenzverbote etc.

3 Welche Unterstützung können Betriebsrät:innen bieten? Betriebsrät:innen sind eine wichtige Instanz im Betrieb, um Gespräche mit dem Arbeitgeber zu suchen, bevor die Fronten verhärten – egal, ob es darum geht, eine Entlassung abzuwenden oder eine falsche Endabrechnung zu korrigieren. Eine zentrale Rolle spielt der Betriebsrat auch beim Anfechten einer Kündigung bei Gericht.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben



■ Veranstaltungstipp

Eine:r für alle

Wer hätte es gedacht – auch ein hübscher Obstkorb und das Versprechen, eine „große, glückliche Familie“ zu sein, sind kein Garant für ein harmonisches Miteinander am Arbeitsplatz. Was also tun, wenn Konflikte auftreten oder gar eskalieren?

Eine deutsche Studie zeigt: Mobbing am Arbeitsplatz ist erschreckend weit verbreitet und trifft besonders junge oder diskriminierte Menschen. Umso mehr gilt es, ein gesundes Miteinander im Betrieb zu fördern, denn jede

Streit- oder Mobbingssituation stellt Betroffene und Führungskräfte vor große Herausforderungen. Die Aufgabe der Arbeitnehmer:innenvertretung besteht daher nicht nur darin, im Ernstfall unterstützend einzugreifen, sondern auch präventiv zu handeln.

In diesem Seminar lernst du, Konfliktsituationen zu erkennen und zu meistern – sei es im Umgang mit Betroffenen, bei der Entwicklung von Handlungsstrategien oder in der Prävention auf betrieblicher Ebene. Du setzt dich mit deiner Rolle in beratender Funktion auseinander und stärkst deine Sicherheit in diesem Aufgabenfeld. Erfahrungsaustausch und Reflexion über Machtverhältnisse im Betrieb runden das Seminar ab. Melde dich an und nutze die Chance, praktische Strategien für den Arbeitsalltag zu gewinnen.

Mobbing – Prävention und (Krisen-)Intervention

Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertreter:innen auf betrieblicher Ebene

23. Juni 2026 von 10 bis 17 Uhr

24. Juni 2026 von 09 bis 17 Uhr

25. Juni 2026 von 09 bis 13 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ),
1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:



Historie

Eine strukturelle Frage

Rosa Webers frühes Engagement zeigt, dass Debatten über Teilzeitarbeit schon lange geführt werden. ■ Von Nora Lehner

In größerem Umfang etablierten sich Teilzeitanstellungen seit den 1960er-Jahren und prägen seither die Erwerbsbeteiligung vieler Frauen, besonders jener mit betreuungspflichtigen Angehörigen. Schon damals setzten sich Gewerkschafterinnen dafür ein, Teilzeit nicht als Randphänomen, sondern als strukturelle Frage von Vereinbarkeit und Gleichberechtigung zu behandeln.

Prägend in diesen Debatten war die SPÖ-Nationalratsabgeordnete und Vorsitzende der ÖGB-Frauen Rosa Weber (1919–1967). Sie verstand Teilzeit nicht als individuelle Entscheidung, sondern als Folge fehlender Kinderbetreuung und tradierter Rollenmuster und machte die Doppelbelastung von Erwerbs- und Sorgearbeit zum politischen Thema.



Rosa Weber auf dem Grafiker-Gewerkschaftstag (1962).

Bereits 1962 warnte sie vor den „sozialen Gefahren der Teilzeit“ und forderte eine gesetzliche und kollektivvertragliche Absicherung für Teilzeitbeschäftigte. Obwohl sie

jung verstarb, blieb ihr Einsatz wegweisend für die spätere Debatte über Teilzeitarbeit, Arbeitszeitmodelle und die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Foto: Kammler/ÖGB-Archiv

WAS, WENN ARBEIT FAIR WÄRE?

#RedenWir

über faire Teilzeit



Jetzt Petition
unterschreiben!
mitmachen.ak.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN