

SOMMERFERIEN

Kinderbetreuung als große Herausforderung **Seite 10**

JUNGE BESCHÄFTIGTE

Wie Mitbestimmung gelingt **Seite 14**

LOHNRAUB

Die Folgen unbezahlter Mehrarbeit **Seite 18**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

DER HITZE TROTZEN

WIE DAS BETRIEBSRATSGREMIUM
FÜR ABKÜHLUNG SORGEN KANN

Zahl

42,3 Mio.

Überstunden haben Beschäftigte in Österreich im Jahr 2024 für ihre Betriebe geleistet, ohne etwas dafür zu bekommen – die Mehrarbeit wurde also weder in Zeit noch in Geld abgegolten. Umgerechnet entspricht diese Zahl 1,2 Milliarden Euro an nicht bezahltem Nettolohn – Geld, das wiederum der auf privaten Konsum angewiesenen Volkswirtschaft fehlt. Was sich aus diesen Zahlen noch ergibt (und welche Rolle der Gender-Pay-Gap auch hierbei spielt), ist in dieser Ausgabe auf den Seiten 18 und 19 nachzulesen.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Delna Antia-Tatić, Theresa Goisauf (in Karenz), Andreas Rauschal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Matthias Falter, Sabine Lichtenberger, Katharina Nagele-Allahyari, Lukas Oberndorfer, Oliver Piller, Klara Maria Schenk, Daniel Schönherr **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at> **E-Mail:** AKtuell@akwien.at

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

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

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

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



OGB

Sicher durch den Sommer



Foto: Markus Zahradnik

Das AKtuell-Redaktionsteam: Delna Antia-Tatić, Andreas Rauschal, Bruno Stern (v. l. n. r.)

Liebe Leser:innen!

Zunächst tropft der Schweiß, danach fließt er: Die Hitze ist für viele Arbeitnehmer:innen ein großes Problem, das sich durch klimawandelbedingte Extremwetterereignisse noch weiter verschärft. Doch es gibt Abhilfe.

Viele Mitarbeiter:innen berichten, dass sie nach Dienstschluss zunächst einmal schlafen müssen, weil die Erschöpfung einfach zu groß ist.“ Betriebsrätin Nathalie Fally kennt es aus eigener Erfahrung: Als gelernte Konditorin ist sie der Hitze am Backofen ausgesetzt – und in einer Produktionshalle, die sich bei direkter Sonneneinstrahlung im Sommer stark und nachhaltig erwärmt. Der gesetzliche Hitzeschutz am Arbeitsplatz ist mangelhaft, doch auch Betriebsratsmitglieder können Maßnahmen setzen. Wie die Abkühlung gelingt und Beschäftigte sicher durch den Sommer kommen, das steht in diesem Heft.

Der Sommer bedeutet für Arbeitnehmer:innen aber auch Herausforderungen, die mit der Hitze wenig zu tun haben. Vor allem Erziehungsberechtigte wissen, dass sich die Wochen zwischen den Schuljahren wie eine Ewigkeit anfühlen können. Die Schwierigkeiten der Kinderbetreuung in den Ferien sind vielfältig und stellen nicht zuletzt Alleinerzieher:innen vor Belastungsproben. Apropos: Auch das Kinderbetreuungsgeld, das Familien nach der Geburt finanzielle Sicherheit geben soll, sorgt mitunter für Probleme – etwa wenn Anträge verzögert werden. In den Beratungsstellen der Arbeiterkammer ist das Thema deshalb ein Dauerbrenner. Wir haben genau hingesehen.

Außerdem in diesem Heft: Warum jungen Arbeitnehmer:innen zugehört werden muss und wie Beschäftigte in systemrelevanten Berufen um bessere Arbeitsbedingungen ringen.

Gute Lektüre wünscht
Euer AKtuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Cool bleiben – trotz Hitze

Seite 4



Foto: Aulia – stockadobe.com

Sommerferien: Wohin nur mit den Kids?

Seite 10



Foto: Markus Zahradnik

Junge Mitbestimmung

Seite 14

4 Titelstory

Hitzeschutz am Arbeitsplatz	4
Kommentar: Arbeit, Klima, Gerechtigkeit	7

8 Weitblick

Stress erkennen und verhindern	8
Umfrage: Abkühlen – aber wie?	9
„Schöne“ Ferien?	10

12 Recht klar

Kinderbetreuungsgeld: Schikanen statt Schutz	12
--	----

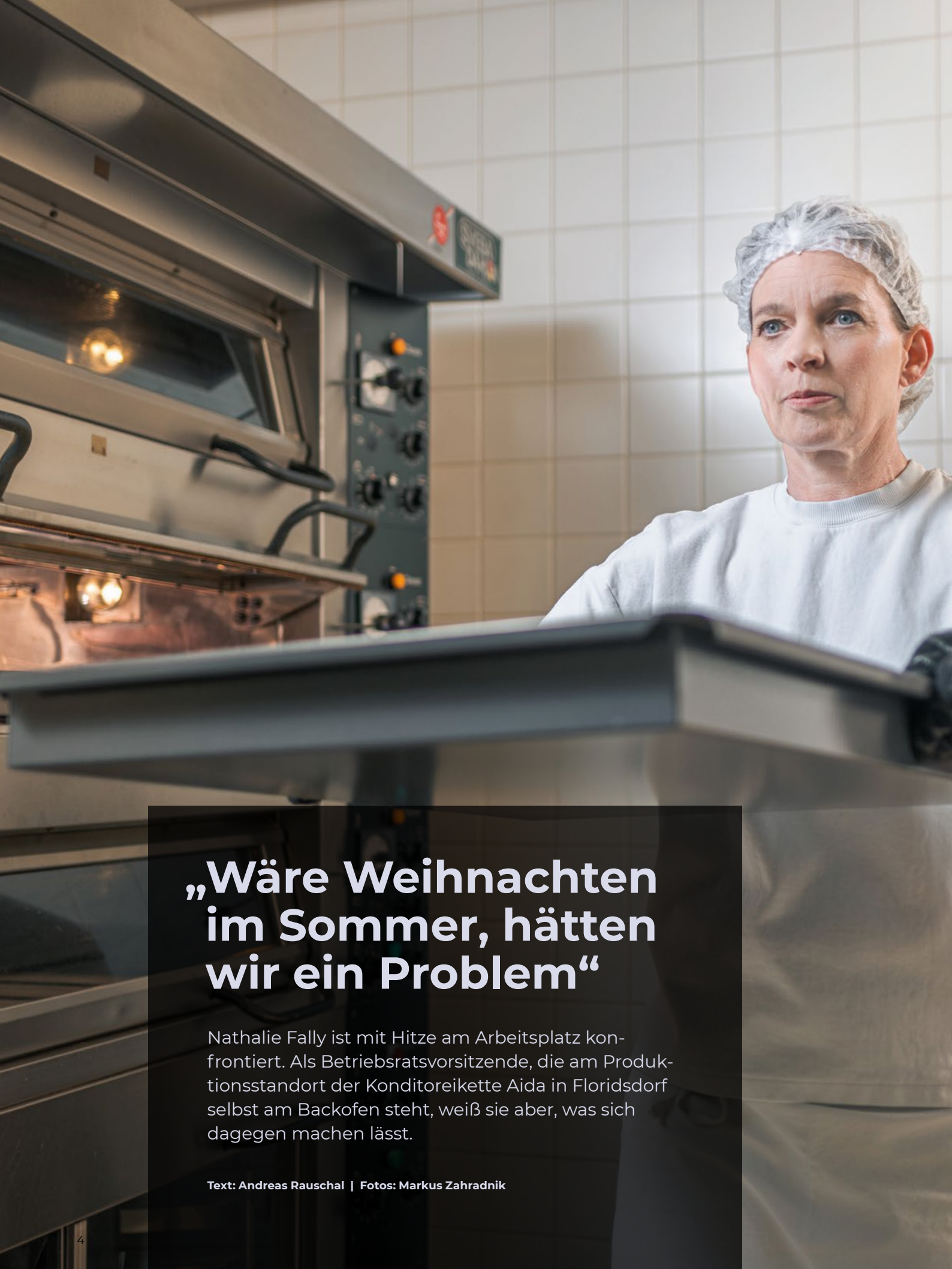
14 Mitbestimmen

Die Symptome der jungen Generation	14
Systemrelevant und im Ausnahmezustand	16
Lohnraub im großen Ausmaß	18
Drei Fragen an Sybille Pirklbauer	19

20 Dranbleiben

YOCA: Das ist unser Haus	20
Glosse: Das große Kürzen	21
Buchtip: Arbeitsmittelverordnung	22
Veranstaltungshinweis	23
Historie: 80 Jahre für soziale Gerechtigkeit	23
Impressum	2

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



„Wäre Weihnachten im Sommer, hätten wir ein Problem“

Nathalie Fally ist mit Hitze am Arbeitsplatz konfrontiert. Als Betriebsratsvorsitzende, die am Produktionsstandort der Konditoreikette Aida in Floridsdorf selbst am Backofen steht, weiß sie aber, was sich dagegen machen lässt.

Text: Andreas Rauschal | Fotos: Markus Zahradnik

COOL BLEIBEN!

3.000 Quadratmeter misst die Produktionshalle der Großkonditorei Aida in Wien-Floridsdorf, in der 72 Beschäftigte Kuchen, Torten, Plunder und mehr für 21 eigene Geschäfte, zehn Franchisenehmer und die Filialen von Billa Plus erzeugen. Eine Fläche, die natürlich zu groß ist, um sie komplett zu klimatisieren – von der Raumhöhe (sechs Meter!) ganz zu schweigen.

Dass die Betriebsstätte in den 1970er-Jahren errichtet wurde, als vom Klimawandel noch keine Rede war, und sie die Eigenschaften einer damals üblichen Lagerhalle erfüllt, macht die Sache nicht einfacher: Das mit Steinen belegte Flachdach und eine Fassade aus Industrieglas, die sich zumindest auf einer Seite über die Länge der ganzen Halle zieht, sorgen durch die direkte Sonneneinstrahlung im Sommer für Temperaturen von bis zu 36 Grad Celsius. Und dann sind da natürlich noch die sieben Öfen, in denen das Warenangebot mit bis zu 200 Grad gebacken wird.

Tropennächte und Gewitter

„Der Erste, der bei uns um 5 Uhr in der Früh in die Halle kommt, läuft dann gleich gegen eine Hitzewand“, berichtet Nathalie Fally. Für die 49-jährige Wienerin, die den Beruf der Konditorin bereits bei Aida gelernt hat, seither im Unternehmen tätig und heute außerdem Betriebsratsvorsitzende ist, sind vor allem die zunehmenden Hitzeperioden ein großes Problem: „Dann wird es wirklich mühsam!“ Nicht zuletzt, weil diese Phasen mit anderen Extremwetterereignissen einhergehen, die zusätzliche Herausforderungen mit sich bringen.

„Unsere Halle hat Dachklappenfenster, die früher über Nacht geöffnet waren, damit die

Hitze entweichen konnte: Alles, was sich tagsüber aufgestaut hat, ist dann einfach nach oben hin abgezogen. Heute gibt es dafür einerseits zu viele Tropennächte, andererseits zwingen uns die oft ja recht unerwarteten Gewitter dazu, die Fenster zu schließen. So bekommen wir die Hitze auch in der Nacht nicht mehr raus.“

Foto: Erwin Schuh



„Manche Firmen sind in Sachen Hitzeschutz bereits durchaus innovativ – aber nicht aus reiner Selbstlosigkeit, sondern weil sie sich Wettbewerbsvorteile erhoffen.“

Harald Bruckner, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien

Mangelnder Schutz

2024 war in Österreich das wärmste Jahr der Messgeschichte. In Wien wurden neue Höchstzahlen an Hitzetagen erreicht (also Tage mit mindestens 30 Grad Celsius), etwa laut Aufzeichnungen der Wetterstationen Innere Stadt (52 Hitzetage) oder Hohe Warte (45 Hitzetage). Die Auswirkungen für die Beschäftigten sind entsprechend, wie auch Harald Bruckner, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien, weiß: „Ab 30 Grad steigt nicht zuletzt

die Unfallhäufigkeit nachweislich an. Die Konzentrationsfähigkeit sinkt, man ist weniger aufmerksam. Dazu kommt, dass es meistens um die Mittagszeit so richtig heiß wird, wenn Beschäftigte bereits mehrere Stunden Arbeit in den Knochen haben.“

Bruckners Hauptkritikpunkt: Der gesetzliche Schutz vor Hitze am Arbeitsplatz ist mangelhaft, vor allem weil es keine definierte Temperaturobergrenze gibt, die die AK daher fordert. Eine Ausnahme besteht lediglich im Baugewerbe, wo die Arbeit ab 32,5 Grad Celsius im Schatten niedergelegt werden kann – allerdings nur,

wenn der Arbeitgeber zustimmt. „Der Rest ist der Paragraf 66 im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, der aber zu allgemein ist, sowie die Arbeitsstättenverordnung, die nur im Indoorbereich gilt und lediglich Mindesttemperaturen regelt.“

Entlang der Pole Indoor und Outdoor definiert Bruckner auch die beiden großen Kategorien der betroffenen Arbeitnehmer:innen, so unterschiedlich ihre einzelnen Branchen auch sein mögen. Die fehlenden Temperaturobergrenzen sind ohnehin für alle ein Problem. Bruckner: „Wir hoffen, dass der Gesetzgeber hier rasch nachzieht.

Im Regierungsprogramm findet sich ja die Absicht, dass es eine Verordnung zum Schutz vor Hitze bei Arbeiten im Freien geben soll.“

Natürlich sei den Unternehmen die Problematik längst bewusst und sie würden deshalb auch bereits selbst nach Lösungen suchen. Bruckner: „Manche Firmen sind dabei durchaus innovativ. Aber nicht aus reiner Selbstlosigkeit, sondern weil sie sich Wettbewerbsvorteile erhoffen.“ Als Beispiele nennt er das Dämmen von Maschinen oder die Entnahme von Hitze, um sie über Wärmetauscher im Kreislauf zu führen. So lassen sich die heute oft massiven Energiekosten reduzieren, während Großmaßnahmen wie die thermische Sanierung von alten Gebäuden aufgrund der Kosten oftmals auf die lange Bank geschoben werden.

Nach der Arbeit ins Bett

Nathalie Fally bestätigt Harald Bruckner in all diesen Punkten. Sie würde sich vom Gesetzgeber mehr Fördermöglichkeiten für Altbaubestände bei sinnvollen, nachhaltigen Investitionen wünschen – und ergänzt hinsichtlich der wichtigen Präventionsmaßnahmen: „Es hat ja auch keiner etwas davon, wenn dreimal pro Woche die Rettung kommt, weil die Leute zusammenbrechen.“

Zum Glück sei man bei Aida aber ohnehin äußerst ein- und umsichtig: Es besteht die Möglichkeit regelmäßiger Kühl- und Trinkpausen, Ventilatoren sorgen in den meisten Arbeitsbereichen für angenehmen Luftzug, ein beschatteter Garten lädt zum Verweilen ein – und baulich von der großen Halle getrennte Bereiche wie die Chocolaterie und die Eisproduktion seien aus produktionstechnischen Erfordernissen ohnehin klimatisiert.

Dass es im Betrieb auch einige Kühlschränke gibt, die sich im Sommer großer Beliebtheit erfreuen, steht auf einem anderen Blatt. „Kolleg:innen

GEGEN DAS GROSSE SCHWITZEN

5 Tipps für den Betriebsrat

- 1. Daten erheben.** Temperaturen messen, Hotspots entdecken und dokumentieren. Nur so können Maßnahmen an den richtigen Stellen ergriffen werden.
- 2. Auf die Beschäftigten hören.** Sie kennen ihren Arbeitsplatz am besten und wissen genau, wo der Schuh drückt.
- 3. Zusammenarbeit.** Die enge Abstimmung mit Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson und Arbeitsmedizin ist entscheidend.
- 4. Schutzmaßnahmen nach TOP-Prinzip treffen:**
 - Technische Maßnahmen (Beschattung, Kühlung, Dämmung)
 - Organisatorische Maßnahmen (Anpassung der Arbeitszeit, Job-Rotation etc.)
 - Persönliche Maßnahmen (Flüssigkeitsaufnahme, Schutzkleidung etc.)
- 5. Hitzeschutzplan entwickeln.** Alle Schritte führen am Ende zu einem Hitzeschutzplan, der auch Erste-Hilfe-Maßnahmen beinhaltet und für alle im Betrieb Beschäftigten gilt.

holen dann zum Beispiel sehr gerne einmal die Butter“, lacht Fally – und wird gleich wieder ernst. Denn für viele Beschäftigte geht es nach dem Arbeitstag in teils trockener, teils subtropischer Hitze nicht ins Freibad, sondern ins Bett. „Viele Mitarbeiter:innen berichten, dass sie nach Dienstschluss zunächst einmal eine halbe Stunde schlafen müssen, weil die temperaturbedingte Erschöpfung einfach zu groß ist.“



„Viele Mitarbeiter:innen müssen nach Dienstschluss zunächst einmal schlafen, weil die temperaturbedingte Erschöpfung einfach zu groß ist.“

Nathalie Fally, Betriebsratsvorsitzende der Konditoreikette Aida

Gesund und produktiv bleiben

Harald Bruckner empfiehlt betroffenen Unternehmen einen Hitzeschutzplan nach „TOP-Prinzip“ – einen Plan also, der eine fundierte Arbeitsplatzevaluierung in Abstimmung des Betriebsrats mit Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson und Arbeitsmedizin vorsieht und das Ergreifen technischer, organisatorischer und persönlicher Maßnahmen inkludiert (siehe Box auf Seite 6). Nur so kann es gelingen, dass Beschäftigte dauerhaft gesund und produktiv bleiben.

Fally betont nicht zuletzt die Notwendigkeit der Flüssigkeitsaufnahme – „gerade unsere Lehrlinge vergessen darauf leider zu oft“ – und attestiert ihrer Branche zumindest einen kleinen Vorteil: „Da wir im Sommer weniger Absatz haben, können die Beschäftigten bei uns vermehrt auch dann auf Urlaub oder zumindest früher nach Hause gehen.“ Nachsatz: „Wäre Weihnachten im Sommer, hätten wir ein Problem.“ □

KOMMENTAR



Arbeit, Klima, Gerechtigkeit

Von Lukas Oberndorfer

1992 widmeten die Vereinten Nationen der Erderhitzung erstmals eine eigene Konferenz. Damals galt das Thema vielen noch als fern, geografisch wie zeitlich. Heute ist die Klimakrise längst in Österreich angekommen.

Die durch die Erderhitzung heftiger und häufiger werdenden Extremwetterereignisse wie das Hochwasser im Herbst 2024 bedrohen unseren Wohlstand. Besonders betroffen sind jene, die körperlich arbeiten. Sie leiden unter immer heißeren Sommern, die während des Tages die Arbeit und in der Nacht die Erholung erschweren.

Es geht nicht nur um eine ökologische, sondern auch um eine soziale Krise: Jene, die am wenigsten zur Erderhitzung beigetragen haben, spüren ihre Folgen besonders. Die ärmere Hälfte der Weltbevölkerung verursacht nur zwölf Prozent der globalen Emissionen, während die reichsten zehn Prozent für fast die Hälfte verantwortlich sind. AK und Gewerkschaften setzen sich daher für eine Klimapolitik ein, die Gerechtigkeit in den Mittelpunkt stellt. Denn Klimaschutz wird nur dann gelingen, wenn er gleichzeitig das Leben der arbeitenden Menschen verbessert.

Zwei neue AK Studien zeigen, welche Chancen in einem sozialen und ökologischen Umbau stecken: Der Ausbau klimaneutraler Grundversorgung – etwa in Gesundheit, Pflege, Bildung, Energie und Verkehr – kann 154.000 neue Arbeitsplätze schaffen. Und auch in der Industrie schlummert Zukunftspotenzial: Österreichs Bahnindustrie ist EU-weit auf Platz zwei. Wenn die europäischen Verkehrsziele eingehalten und Europa mit der Schiene verbunden wird, könnten wir zur Bahnfabrik Europas werden – eine Lokomotive für Klima und Wohlstand.

Zur Person

Lukas Oberndorfer hat Rechts- und Politikwissenschaften studiert und leitet die Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien.

Stress am Arbeitsplatz: Erkennen, verhindern, handeln

- Ein AK Ratgeber unterstützt Betriebsräte beim Schutz der psychischen Gesundheit.



Foto: tadamichi – stockadobe.com

P psychische Belastungen und Stress am Arbeitsplatz nehmen zu – und damit auch die Herausforderungen für Betriebsräte. Der AK Ratgeber „Stress – Psychische Belastung und Stress in der Arbeit“ unterstützt Betriebsräte mit Wissen zu Ursachen, rechtlichem Rahmen und konkreten Lösungsansätzen – denn gute Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel zu einem gesunden Arbeitsleben.

Was Betriebsräte wissen müssen

Psychischer Stress entsteht, wenn Anforderungen als nicht mehr bewältigbar erlebt werden. Überlastung ist dabei kein Zeichen einer empfindlichen Persönlichkeit, sondern Folge schlechter Arbeitsbedingungen – von

Zeitdruck über geringe Einflussmöglichkeiten und fehlende Unterstützung bis hin zu widersprüchlichen Vorgaben. Besonders kritisch wird es, wenn mehrere Faktoren dauerhaft zusammenwirken. Die Auswirkungen sind vielfältig und können schwerwiegend sein: von Schlafstörungen und Gereiztheit über Konzentrationsprobleme und vermehrte Krankenstände bis hin zum Burnout.

Prävention beginnt im Betrieb

Betriebsräte spielen eine zentrale Rolle bei der Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz. Als Ansprechpartner:innen und Brückenbauer zwischen Belegschaft und Arbeitgeber tragen sie dazu bei, Belastungen frühzeitig zu erkennen, für das Thema zu sensi-

bilisieren und Lösungen anzustoßen. Dazu gehört es auch, Themen wie Aufgabenverteilung, Organisation oder Teamkultur aktiv anzusprechen. Ein zentrales Werkzeug ist dabei die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzevaluierung. Betriebsräte begleiten diese, indem sie Gespräche führen, an Steuergruppen teilnehmen und gemeinsam mit Arbeitgeber:innen sowie Expert:innen konkrete Lösungen entwickeln.

Ziel ist es, Belastungen zu identifizieren und durch Veränderungen zu verringern oder zu vermeiden: bessere Abläufe, realistische Vorgaben, klare Zuständigkeiten, mehr Unterstützung im Team. Psychische Gesundheit ist das Ergebnis gemeinsamer Verantwortung. Betriebsräte leisten einen wichtigen Beitrag, damit Arbeit nicht krank macht.



Foto: OscarStock – stockadobe.com

ABKÜHLEN – ABER WIE?

Vor allem im Sommer spielt Hitzeschutz am Arbeitsplatz eine große Rolle. Wir haben fünf Betriebsratsmitglieder gefragt, welche Maßnahmen in ihren Betrieben bereits umgesetzt wurden und wo es noch Herausforderungen und Verbesserungsbedarf gibt.

Von Bruno Stern



„Bei PORR Equipment Services sorgt die Firma aktiv für Schutz: Sonnenschutzmittel, UV-Sonnenbrillen, Baumwollkleidung und Wasser werden bereitgestellt, dazu werden bei Hitze die Arbeitszeiten frühzeitig angepasst.“

Nikolaus Karall

PORR Equipment Services GmbH

Foto: Privat



„In den meisten Büros sorgen Klimaanlage für Kühlung. Ohne Klimaanlage helfen Blendschutzvorrichtungen bzw. Außenfolien an den Fenstern dabei, direkte Sonneneinstrahlung und starke Aufheizung der Räume zu vermeiden.“

Sylvia Reiss

ÖBB-Business Competence Center GmbH

Foto: Sylvia Reiss



„Die Hitze ist im Rettungsdienst ein großes Problem. Arbeitgeber:innen sind hier aufgrund gesetzlicher Vorgaben wie Schutzkleidung die Hände gebunden. Äußere Umstände wie unklimateisierte Einsatzorte verschärfen die Lage zusätzlich.“

Alexander Strauß

Johanniter

Foto: Privat



„Zusätzlich zur körperlich anstrengenden Arbeit kommt die Belastung durch Arbeitskleidung und Scheinwerfer auf der Bühne massiv zum Tragen. In den Pausenräumen wurden Klimaanlage eingebaut, in den heißen Sommermonaten haben wir wegen Revisionsarbeiten geschlossen.“

Manuela Wosak

Burgtheater

Foto: Manuela Wosak



„Im Anton Proksch Institut hat das neue Gebäude die Lage für den Großteil unserer Kolleg:innen verbessert. Trotzdem ist es inakzeptabel, dass einige von ihnen bei der Patient:innenbetreuung im Winter frieren und im Sommer schwitzen müssen!“

Harald Steer

Anton Proksch Institut

Foto: Lisi Specht

„Schöne“ Ferien?

- Eigentlich stehen Sommerferien für Urlaub und Erholung, doch für Arbeitnehmer:innen mit schulpflichtigen Kindern werden neun Wochen jedes Jahr zur Belastungsprobe – organisatorisch wie finanziell.

Von Delna Antia-Tatic

Es sei wohl leichter, an Taylor-Swift-Konzerttickets zu kommen, scherzte man letztes Jahr unter Eltern. Wenn es darum geht, für die eigenen Kinder einen der heiß begehrten Sommercamp-Plätze der Stadt Wien zu bekommen, zählt jede einzelne Sekunde. Auch heuer. Lange bevor sich das Anmeldefenster öffnet, sitzen erfahrene Eltern angespannt vor ihren Computern und hoffen auf ihr Glück: Bekommt mein Kind einen Platz? Wie viele Wochen werden gehen? Und kann ich das jüngere Geschwisterchen zur selben Zeit einbuchen? Man zittert, man bangt, man jubelt oder flucht. Willkommen auf der jährlichen Adrenalin-Achterbahn von Eltern, die versuchen, neun Wochen Sommerferien durchzuplanen.

„Es ist ein Stress!“, weiß Vera Glassner, Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik der AK Wien. „Die Sommerferien bedeuten für Eltern enormen Stress: Wie können wir diese neun Wochen überbrücken – organisatorisch, aber auch finanziell?“ Denn die städtischen Feriencamps sind zwar eine „super Sache“ und mit rund sechzig Euro pro Woche auch im leistbaren Rahmen, doch die Plätze sind begrenzt.



„Die Sommerferien bedeuten für Eltern enormen Stress: Wie können wir diese neun Wochen überbrücken – organisatorisch, aber auch finanziell?“

Vera Glassner, Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik der AK Wien

Arbeitnehmer:innen mit Betreuungspflichten fragen sich also jedes Jahr aufs Neue: Wohin nur mit den Kids? Rund 160.000 Wiener Kinder im Pflichtschulalter starten 2025 in ihre wohlverdiente Sommerpause und freuen sich auf Spiel, Spaß und gemütliches Abhängen. Für sie mag sich die freie Zeit gerade lang genug anfühlen, für ihre Eltern misst der Sommer eine Ewigkeit. Nicht einmal der gesamte Jahresurlaub würde die Sommerferien ihrer Kinder abdecken – außerdem gibt es ja auch noch Weihnachtsferien und Co. Wie das also schaffen?

Gestaffelter Urlaub

„Eltern nehmen sich zunächst selber Urlaub, aber der reicht natürlich nicht. Daher staffeln viele Elternpaare ihre Urlaubstage: Also erst nimmt sich der eine Elternteil frei, danach der andere. Ein gemeinsamer Familienurlaub ist gar nicht immer möglich“, erklärt Glassner. Aber es wird auch auf Großeltern oder andere Verwandte zurückgegriffen, wenn dieser „Luxus“ da ist. Vor allem wird bereits Monate im Voraus durchgeplant, Woche um Woche. „Die Sommercamps sind sehr beliebt, aber bei der Stadt muss man schnell sein. Private Camps sind da um ein Vielfaches teurer.“

Im Durchschnitt geben Eltern für die Sommerbetreuung 415 Euro aus – pro Kind. Das zeigte eine Elternbefragung 2024, die im Rahmen der AK Schulkosten-erhebung stattfand. „Die Kosten der Ferienbetreuung stellen besonders Alleinerziehende vor eine riesige Herausforderung“, weiß Glassner. Camps muss man sich leisten können. „Doch jeder zweite Ein-Eltern-Haushalt ist armutsgefährdet.“ Wer also weder Geld für Camps, geschweige denn für lange Urlaubsreisen übrig hat, greift auf andere Lösungen zurück.

Wie etwa das Homeoffice. „Oft verschieben Eltern im Sommer ihr ‚Homeoffice‘ an die Tagesränder. Wenn das nicht möglich ist, bleiben die Kinder einfach mit



Foto: Maria Kolneeva – stock.adobe.com

ihnen daheim, während sie arbeiten.“ In beiden Fällen bedeutet das eine Doppelbelastung für die betroffenen Eltern. Doch nicht nur für sie: Mit Eltern im Home-office sind Kinder bestenfalls halb betreut, so Glassner. Sie schauen dann häufiger fern oder beschäftigen sich mit Videospielen. Oder die Betreuungsaufgaben werden gleich von Jugendlichen übernommen, wie die Elternbefragung der AK zeigt: In 17 Prozent der Haushalte betreuen ältere Geschwister die kleineren Kinder in den Ferien.

Was kann der Betriebsrat tun?

Gerade die Bedürfnisse und Interessen von Teenager:innen werden zu wenig gesehen, stellt die Expertin fest. „Es fehlt an einem Angebot für Jugendliche, da die meisten Camps auf Kinder bis 12 Jahre ausgerichtet sind“, so Glassner. Dadurch würden vermehrt Teenager:innen längere Zeit allein zu Hause verbringen.

„Schöne Ferien“ sind also für Kinder in Österreich abhängig von den Möglichkeiten ihrer Eltern – finanziell wie organisatorisch. Der Arbeitgeber spielt dabei eine entscheidende Rolle. Was können Betriebsrät:innen tun, um für Erleichterung zu sorgen? „Einiges! Zunächst hilft es, wenn Eltern mit schulpflichtigen Kindern grundsätzlich die Möglichkeit bekommen,

im Sommer drei Wochen am Stück Urlaub zu nehmen.“ Die sechste Urlaubswoche gehört nicht umsonst zu den Forderungen der Arbeiterkammer – und zwar für alle. Aber auch andere Maßnahmen unterstützen Eltern: In großen Betrieben können eigene Betriebs-Sommercamps eine echte Hilfe sein. Wenn das nicht möglich ist, hilft auch schon das aktive Informieren über (kostengünstige) Betreuungsmöglichkeiten.

Zudem braucht es das breite Bewusstsein, dass auch die langen Sommerferien zur hohen Rate an Teilzeitbeschäftigung beitragen – und dadurch Frauen in eine schlechtere Erwerbssituation bringen. „Fast drei Viertel aller Frauen mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten in Teilzeit“, weiß Glassner. Mehr Väterbeteiligung, mehr Elternteilzeit – vor allem für Männer – und echtes Halbe-Halbe würden die Ferien also ein Stück erholsamer machen. Für alle. ☐

Der Stress der Sommerferien

Weitere Ergebnisse der Elternbefragung 2024 liest du hier:



Schikanen statt Schutz

■ Bürokratie unter der Lupe: Das Kinderbetreuungsgeld soll entlasten, doch für viele wird es zur Hürde. Wo die Probleme liegen – und was dagegen zu machen ist.

Von Klara Maria Schenk



Foto: Lisi Specht

„Das lange Warten auf das Kinderbetreuungsgeld bringt viele Eltern in existenzielle Notlagen.“

Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales, Arbeiterkammer Wien

Das Kinderbetreuungsgeld soll jungen Familien finanzielle Sicherheit in der fordernden Zeit nach der Geburt geben. Doch in der Praxis erleben viele Eltern das Gegenteil: Anträge werden verzögert bearbeitet, Leistungen verweigert, Versicherungszeiten unterbrochen. In den Beratungsstellen der Arbeiterkammer ist das Thema seit Jahren ein Dauerbrenner. Allein in Wien wurden im Vorjahr rund 21.000 Elternberatungen durchgeführt – das Kinderbetreuungsgeld ist dabei ein zentrales Problem.

Der Politik sollte dieses Problem längst bewusst sein, liegen doch schon mehrere höchstgerichtliche Urteile vor, die im Sinne der Betroffenen entschieden wurden. Passiert ist aber wenig: Noch immer bekommt die Volkswirtschaft regelmäßig Beschwerden über bürokratische Hürden und Schikanen, noch immer häufen sich die Hilfsansuchen verzweifelter Eltern bei der Arbeiterkammer.

Verzögerung mit System

„Das lange Warten auf das Kinderbetreuungsgeld bringt viele Eltern in existenzielle Notlagen“, sagt Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales der Arbeiterkammer Wien. Die rechtlichen Lücken, die zu Problemen führen, sind vielfältig. Besonders kompliziert wird es etwa in grenzüberschreitenden

Fällen: Wenn ein Elternteil im Ausland lebt oder arbeitet, zieht sich die Bearbeitung des Antrags auf Kinderbetreuungsgeld oft über Monate oder Jahre. In der Zwischenzeit sind die betroffenen Eltern mit aufwendigen Verfahren und teilweise unerfüllbaren Forderungen der Behörden konfrontiert. Probleme mit dem Krankenversicherungsschutz sind dabei eine besonders bedrohliche und häufige Folge.

Strenge Regeln, wenig Kulanz

Oft scheitert der Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld auch an starren und weltfremden Kriterien. Wer etwa im relevanten Zeitraum vor der Geburt mehr als 14 Tage nicht erwerbstätig war, zum Beispiel wegen eines längeren Krankenstandes, fällt aus dem System – selbst wenn die Grenze nur um wenige Tage überschritten wurde. „Diese Praxis ist lebensfern und führt zu erheblichen finanziellen Einbußen für junge Familien“, betont Stilling.

Auch die Frist zur Korrektur einer falsch gewählten Variante des Kinderbetreuungsgeldes ist mit 14 Tagen ab Antragstellung viel zu knapp bemessen. Ein Fehler wird häufig erst erkannt, wenn die Leistungsmittelung schon im Postkasten liegt, eine Änderung ist dann aber schon lange nicht mehr möglich. Ablehnungen

erfolgen zudem oft nur formlos, ohne rechtsgültigen Bescheid – weshalb es auch zu keiner Berufung kommen kann.

Die Krankenversicherungsträger verweisen bei Beschwerden über solche bürokratischen Hürden auf Weisungen des Familienministeriums. Und diese wurden trotz klarer Kritik durch Höchstgerichte bisher vom Ministerium nicht angepasst. „Die Menschen kommen in solchen Fällen verzweifelt zur AK in die Beratung. Wir unterstützen dann nach Kräften, aber es braucht auch eine Anpassung des rechtlichen Rahmens, damit solche Probleme erst gar nicht auftreten“, fordert Stilling.

Reformen sind überfällig

Die Liste an Problemen mit dem System Kinderbetreuungsgeld ist lang und der Handlungsbedarf unübersehbar. Verbesserungen sind sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch im Vollzug überfällig. Die Verfahren müssen familienfreundlicher, verständlicher

und rechtlich nachvollziehbar gestaltet sein. Rechtssichere Bescheide mit Begründungen und klarer Rechtsmittelbelehrung müssen die Norm werden, damit Betroffene sich im Fall der Fälle wehren können.

Die 14-Tage-Frist zur Korrektur einer falsch gewählten Variante sollte künftig erst ab Erhalt der Leistungsmitteilung gelten, und die gemeinsame Hauptwohnsitzmeldung von Kind und Antragsteller:in soll entfallen, wenn ein gemeinsamer Haushalt eindeutig nachgewiesen werden kann. Besonders dringlich ist die Frage grenzüberschreitender Fälle: Hier

müssen Verfahren beschleunigt und Behörden angewiesen werden, Leistungen vorläufig zu gewähren – auch wenn Unterlagen aus dem Ausland noch fehlen und nachgereicht werden müssen.

„Junge Familien müssen sich gerade in der fordernden Zeit nach der Geburt eines Kindes auf rasche und unbürokratische Unterstützung durch die zuständigen Institutionen verlassen können“, sagt Ines Stilling. „Existenzsichernde Leistungen müssen dann kommen, wenn sie gebraucht werden – und nicht Monate oder gar Jahre später.“

Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen sind oft erste Anlaufstelle, wenn es im Betrieb zu Problemen mit dem Kinderbetreuungsgeld kommt. Als Informationsschnittstelle können sie betroffene Kolleg:innen gezielt an Arbeiterkammer oder Volksanwaltschaft verweisen – beide Stellen bieten kostenlose Unterstützung und helfen dabei, Leistungen durchzusetzen. □

Webtipp

Du hast Fragen zum Kinderbetreuungsgeld?
Hier gibt es weitere detaillierte Infos:



Die Symptome der jungen Generation

■ Zwischen Burnout und dem Wunsch vom Eigenheim: Warum jungen Arbeitnehmer:innen zugehört werden muss, erzählen Pia Gsaller, ehemalige Vorsitzende der ÖBB-Konzernjugendvertretung, und Leon Hartl, Bundesvorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend.

Interview: Delna Antia-Tatic

Aktuell: Es wird ja viel über sie geredet – die jungen Arbeitnehmer:innen. Kommt in dieser Debatte auch etwas zu kurz?

Pia Gsaller: Dass die Jungen mehr Freizeit wollen, ist eine große Sache. In Umfragen wird das auch immer wieder bestätigt. Aber ich finde, es wird wenig auf diesen Wunsch eingegangen. Und darauf, dass junge Leute oft schon am Anfang ihres Berufslebens vor einem Burnout stehen und sich überhaupt keine Freizeit mehr leisten können.

Aktuell: Wie kommt es denn zum Burnout?

Pia Gsaller: Weil es sich mit dem Geld einfach nicht mehr ausgeht, ich kriege das bei meinen Lehrlingen mit. Viele machen sogar Wochenendjobs, weil sie sich sonst nichts anderes als eine Tiefkühlpizza leisten können. Dadurch haben sie keine Zeit mehr für Freunde oder die Familie.

Leon Hartl: Bei unserer Elterngeneration galt noch das Mindset: arbeiten, sparen, arbeiten, sparen. Und am Ende hatte jeder ein Eigenheim. Diese Garantie gibt es nicht mehr. Trotzdem sind viele junge Menschen bereit, mehr zu arbeiten – um überhaupt wieder die Möglichkeit zu bekommen, sich etwas aufzubauen: ein Haus, eine

Familie oder ein schönes Leben mit der Partnerin oder dem Partner. Mit ihrem Verdienst können aber die meisten grad nur überleben oder halbwegs über die Runden kommen. Das macht psychischen Druck, und hier werden sie im Stich gelassen.

Aktuell: Wo genau lässt man die Jungen allein?

Leon Hartl: Einerseits fehlt es an einem ordentlichen Ausbau kassenfinanzierter Therapieplätze. Andererseits sind die psychischen Belastungen auch Symptome einer Generation, die sich schwertut, aber wenig Verständnis von anderen Generationen bekommt. Auch bei älteren Kolleg:innen oder Betriebsrät:innen herrscht zum Teil die Sicht: „Die Jungen wollen nicht mehr hackeln.“ Als wären sie faul oder stellten sich nur an. Dabei

Pia Gsaller, 24, macht eine Lehre zur Applikationsentwicklerin bei den ÖBB und war dort von 2022 bis 2024 Vorsitzende der Konzernjugendvertretung. Die Kärntnerin engagiert sich in der Österreichischen Gewerkschaftsjugend und ist Mitglied des vida-Bundesjugendpräsidiums.

Leon Hartl, 25, hat eine Ausbildung zum Versicherungskaufmann absolviert und ist seit 2024 neuer Bundesvorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend. Außerdem ist der Linzer Landesjugendvorsitzender der GPA Oberösterreich und Bundesvorstandsmitglied des ÖGB.

wird übersehen, dass eine Generation drei Jahre lang keine Möglichkeit hatte, ihre Jugend zu leben und im Solidaritätsgedanken daheim geblieben ist.

Pia Gsaller: Hinzu kommt, dass unsere Generation viel besser über psychische Gesundheit aufgeklärt ist. Frühere Generationen haben sicher oft über ihre Grenzen gearbeitet. Ich bin in einem großen Unternehmen wie den ÖBB dahingehend in einer privilegiierteren Situation, weil es Möglichkeiten gibt, sich als Jugendvertrauensrat für diese Anliegen stark zu machen oder sich an den Jugendvertrauensrat zu wenden. In kleineren Betrieben oder in der Pflege ist das anders. Da heißt es zwar, Gesundheit ist wichtig, aber bei den eigenen Mitarbeiter:innen gilt das selten. Zu sagen, „Mir

geht's nicht gut, ich habe einen Patienten verloren“, ist schwer möglich.

Aktuell: Mitbestimmung ist der Hebel, um etwas zu verändern. Sind junge Arbeitnehmer:innen denn motiviert, sich zu beteiligen?

Pia Gsaller: Absolut. Gerade in den letzten Jahren habe ich gesehen, wie die Jungen immer mehr hinterfragen und auch frecher werden: „Warum muss ich das machen?“ Das ist gut. Wir haben kein Problem, unsere Listen zu füllen. Daher ist es auch so wichtig, dass sich bei den Jugendvertrauensratswahlen möglichst viele beteiligen können. In meinem Lehrberuf als Applikationsentwicklerin beginnen die Lehrlinge jedoch oft erst mit 20 Jahren. Sie wollen dann mitbestimmen und Jugendvertrauensrat werden, sind aber zu alt.

Leon Hartl: Gleichzeitig beobachte ich auch einen anderen Trend: In Vereinen und Betrieben engagieren sich die Jungen immer weniger. Es gibt Nachwuchsprobleme. Warum? Weil sie sich nicht vertreten fühlen. Weil sie oft den Eindruck haben: „Da redet eh keiner mit mir. Da hört mir eh niemand zu.“ Deshalb planen wir als ÖGJ ein neues Veranstaltungsformat – offen für alle jungen Menschen.

Egal, ob Mitglied oder nicht, egal, ob mit Funktion oder ohne. Beteiligung darf kein Privileg sein – sie muss Alltag werden.

Aktuell: Braucht es auch auf Seite der Betriebsratsgremien mehr Öffnung?

Leon Hartl: Es gibt bei vielen Betriebsrät:innen bereits das Bewusstsein, die Jungen mehr einzubinden. Dennoch tun wir uns grundsätzlich schwer,

Jugendvertrauensrät:innen in den Betriebsrat zu kriegen. Die fühlen sich dort oft verloren. Es hängt meist vom Willen der Betriebsratsvorsitzenden ab, ob der Jugendvertrauensrat miteingebunden wird. Mich erstaunt diese Problemlage. Denn in den nächsten Jahren werden viele Betriebsratsmitglieder in Pension gehen und es wird zu Unterbesetzungen kommen. Warum also nicht die Jungen mehr fördern?

Pia Gsaller: Der Altersdurchschnitt im Betriebsrat ist einerseits sehr hoch, er ist aber auch sehr männerdominiert. Hier gibt es womöglich auch eine Abwehrhaltung gegenüber den Jungen aus Angst vor einer „Cancel-Culture“. Dabei können wir gegenseitig voneinander lernen – das erlebe ich selbst.

Aktuell: Was hat euch denn persönlich bewegt, sich zu engagieren?

Pia Gsaller: Ich komme vom Land und habe dort eine Wirtschaftsschule besucht. Da wurde man darauf getrimmt, Unternehmer:in zu werden. Bis ich nach Wien kam, habe ich nichts von Sozialpartnerschaft und Gewerkschaftsarbeit mitgekriegt. Auch jetzt in der Berufsschule wird uns nicht beigebracht, wie ich als Arbeitnehmer:in einen Steuerenausgleich mache. Das sind aber die Basics. Wir müssen unbedingt anfangen, über Gewerkschaftsarbeit schon in der Hauptschule aufzuklären.

Leon Hartl: Schon seit der Schulzeit war ich immer auf der Seite von jenen, die es nicht leicht haben. Vielleicht, weil auch ich es nicht immer leicht gehabt habe. Wer sich wie wir engagiert, hat diesen unbiegsamen Willen, Gerechtigkeit umzusetzen. □



Foto: Markus Zahradnik

Pia Gsaller und Leon Hartl kennen die Bedürfnisse und Probleme junger Beschäftigter.



Systemrelevante Berufe:

Noch immer im Ausnahmezustand

- Beschäftigte in Handel, Pflege oder Reinigung sind systemrelevant für die Versorgung der Menschen – das wurde spätestens in der Coronakrise klar. Doch an ihren schwierigen Arbeitsbedingungen hat sich bis heute nichts geändert.

Von Katharina Nagele-Allahyari und Daniel Schönherr

Sie wurden als Held:innen der Coronakrise gefeiert: Beschäftigte, die trotz Ansteckungsgefahr auch in den Lockdowns weiter ihrer Arbeit nachgehen mussten, weil sie systemrelevant für die Versorgung der Menschen waren. Doch die Menschen in diesen Berufen arbeiten ungebrochen im Ausnahmezustand: Die Arbeitsbedingungen haben sich während der Pandemie teils verschlechtert und sind auch darüber hinaus schlecht geblieben, anstatt

dass es Verbesserungen gegeben hätte. Das zeigt eine neue Studie des Instituts FORESIGHT mit dem Titel „Systemrelevant Beschäftigte: Arbeitsbedingungen von ‚Essential Workers‘ seit 2020“, die im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt wurde.

Während überlange Arbeitszeiten in der Coronakrise und darüber hinaus deutlich zurückgingen, trifft dieser Befund auf systemrelevante Arbeit-

nehmer:innen nicht zu. Ihre Arbeitszeit stieg im Lockdown um durchschnittlich sechs Stunden an, in Extremfällen sogar um bis zu 21 Stunden.

Anstieg der Arbeitszeit

Gleichzeitig nahm die Planbarkeit stark ab: So erhöhte sich der Anteil an systemrelevanten Beschäftigten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder mit Arbeit auf Abruf während der Pandemie von 15 auf 24 Prozent. Dieser Anteil ist seither kaum gesunken und liegt weiterhin auf hohen 22 Prozent. „Wenn die Betroffenen dann Zeitausgleich gehabt hätten, hat es einen Tag vorher geheißen, der ist jetzt doch gestrichen. Da hat es kein Danke oder sonst etwas gegeben“, berichtete ein Betriebsrat aus einem Altenheim den Studienautor:innen.

Beim Geld endete der Applaus

Der Applaus während der Coronapandemie wurde auch nicht in Geld und Anerkennung übersetzt. Insgesamt bestehen große Unterschiede beim Einkommen je nach Geschlecht, Klasse und sozialer Stellung (die sich aus Einkommenshöhe, beruflicher Stellung sowie Ausbildung ergibt). Der mittlere Monatslohn der systemrelevanten Arbeitnehmer:innen lag im Jahr 2022 bei 2.850 Euro brutto, das ist um rund 400 Euro niedriger als in anderen Berufsgruppen.

Noch deutlich darunter liegen Altenpflege und Behindertenbetreuung, Kinderbetreuung sowie Supermarktbeschäftigte und Reinigungskräfte. Der hohe Teilzeitanteil in diesen Berufen erklärt die niedrigeren Einkommen nicht. Vielmehr gilt: Je höher der Frauenanteil, desto niedriger der Stundenlohn.

Fast zwei Drittel (61 Prozent) der insgesamt 1,4 Millionen Menschen in systemrelevanten Berufen sind Frauen. Im Schnitt haben 22 Prozent eine ausländische Staatsbürgerschaft und 31 Prozent Migrationshintergrund. In der Reinigung haben 65 Prozent der Arbeitskräfte Migrationshintergrund. Bei den Berufsfahrer:innen und Lieferdienst-Bot:innen sind es 41 und in der Altenpflege 35 Prozent, wobei hier die etwa 62.000 Betreuerinnen im 24-Stunden-Einsatz nicht berücksichtigt sind.

Den Begriff „systemrelevant“ erlebten die Beschäftigten eher als „Marketinggag“, ihre Systemrelevanz als „Zwangsverpflichtung“. So erzählte eine Pflegerin: „Bei uns war das eher ein: Wenn du nicht kommst, dann kommst du

gar nicht mehr.“ Und ein Essenslieferant gab zu Protokoll: „Bei uns sind zwei Kolleg:innen ausgefallen, krank, die wurden gekündigt.“ Vier von fünf systemrelevanten Arbeitnehmer:innen mit hoher sozialer Stellung sagen, dass ihre Arbeit zwar wertgeschätzt wird. Dennoch sagen 22 Prozent auch, dass das Arbeitsrecht bei ihnen nicht eingehalten wird.

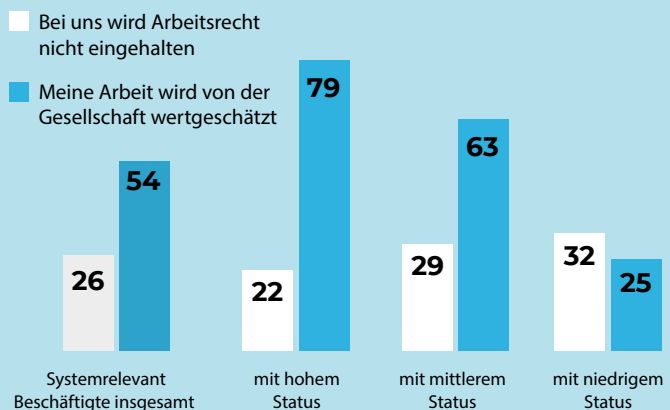
Betriebsrät:innen stärken!

Von den systemrelevanten Arbeitnehmer:innen mit niedriger sozialer Stellung sagt nur ein Viertel der Beschäftigten, dass die geleistete Arbeit wertgeschätzt wird. Über Nichteinhaltung des Arbeitsrechts informieren in dieser Gruppe gleich 32 Prozent. Was für die Arbeitnehmer:innenvertretung bedeutet: Besonders Betriebsrät:innen für Beschäftigte mit niedriger sozialer Stellung brauchen eine stärkere Position, um die Rechte der Kolleg:innen wirksam vertreten zu können. ☐

Die Studie „System-relevant Beschäftigte: Arbeitsbedingungen von ‚Essential Workers‘ seit 2020“ ist hier als Download verfügbar



Gesellschaftliche Wertschätzung und Einhaltung des Arbeitsrechtes



Quelle: Demokratiemonitor 2023, Illu: divystock - stock.adobe.com

Lohnraub im großen Ausmaß

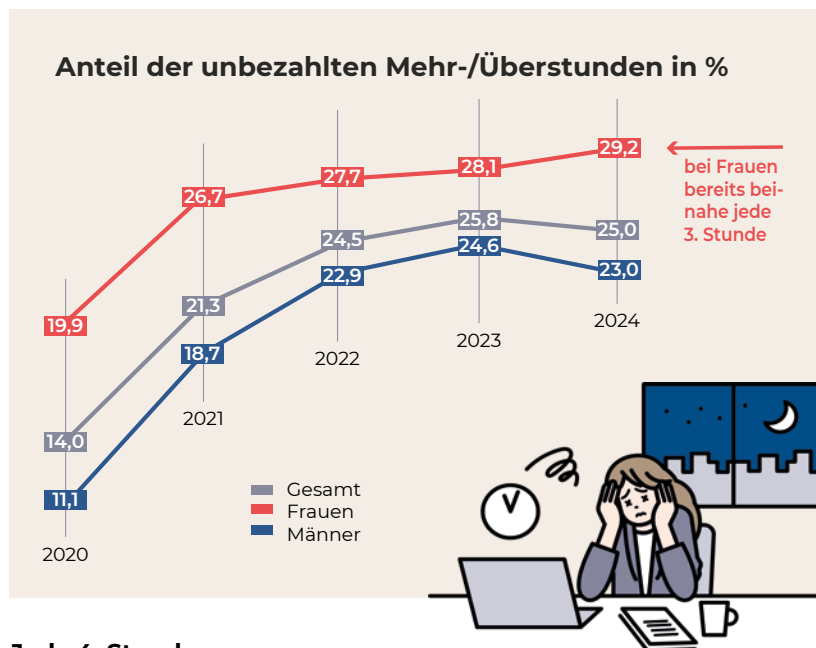
■ Mehr als 42 Millionen Mehr- und Überstunden wurden in Österreich im Jahr 2024 nicht abgegolten – durchschnittlich jede vierte Mehrarbeitsstunde pro Arbeitnehmer:in.

Von Matthias Falter-Stern

Im März veröffentlichte die Statistik Austria die Zahlen zur geleisteten Arbeitszeit in Österreich für das Jahr 2024. Dabei zeigte sich, dass die Arbeitnehmer:innen im vergangenen Jahr 168,9 Millionen Mehr- und Überstunden geleistet haben. Davon wurde jede vierte Mehr- bzw. Überstunde weder in Zeit noch in Geld abgegolten: Das bedeutet, dass die Beschäftigten 42,3 Millionen Stunden für ihre Betriebe gearbeitet haben, ohne etwas dafür zu bekommen.

Ein genauer Blick auf die Zahlen zeigt, dass zwei Drittel aller Mehr- und Überstunden von Männern geleistet wurden. Bei ihnen wurden 23 Prozent nicht abgegolten. Ein Drittel der geleisteten Mehrarbeit fällt auf Frauen, die sogar für fast jede dritte Mehr- und Überstunde keine Gegenleistung erhielten. Der Gender-Pay-Gap zeigt sich also auch beim Lohnraub. Auf Geld umgerechnet entspricht die Mehrarbeit insgesamt etwa 2,3 Milliarden Euro an Bruttolöhnen im Jahr, die von den Arbeitgebern nicht bezahlt wurden. Das heißt, dass den betroffenen Beschäftigten 1,2 Milliarden Euro an Nettolohn entgehen. Dieses Geld fehlt in weiterer Folge der Volkswirtschaft, die auf privaten Konsum angewiesen ist.

Die Daten zu den geleisteten Mehr- und Überstunden weisen jedoch nicht nur auf eine mangelnde Zahlungsmoral von Arbeitgebern hin. Vielmehr werden auch weitere grundsätzliche Probleme daraus ersichtlich. So ist die Arbeit sehr ungleich verteilt – zahlreiche Beschäftigte arbeiten viel zu viel. Die Folgen des hohen Arbeitsdrucks können mittel- und langfristig zu einem Problem für die Gesellschaft werden. So sagen mehr als 1,4 Millio-



Jede 4. Stunde Mehrarbeit bleibt unbezahlt

Quelle: Statistik Austria

nen Arbeitnehmer:innen, dass sie die aktuelle Arbeitsbelastung nicht dauerhaft durchhalten können. Sie drohen, vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters auszufallen, etwa krankheitsbedingt. Andere wiederum müssen unfreiwillig in Teilzeitjobs bleiben oder sind erwerbslos. Dadurch bleiben Potenziale ungenutzt.

Zu lange Arbeitszeiten, hoher Arbeitsdruck und mangelnde Wertschätzung drücken auf die Zufriedenheit der Beschäftigten – und im Weiteren auf ihre Leistung. Im Jahr 2024 hatte Österreich die drittlängsten Arbeitszeiten bei Beschäftigten in Vollzeit im europäischen Vergleich. Nicht abgegoltene Mehr- und Überstunden sind vor diesem Hintergrund ein besonderes Problem.

DREI FRAGEN ZUM THEMA UNBEZAHLTE MEHRARBEIT

Was sind die Folgen für den Sozialstaat?

Durch den Lohnraub wird auch der Sozialstaat massiv geschädigt. Denn es wird nicht nur den Beschäftigten Geld vorenthalten: Rund 1,3 Milliarden Euro fehlen so auch an öffentlichen Abgaben. Das umfasst einerseits die Abgaben der Arbeitnehmer:innen (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge). Andererseits fehlen dadurch außerdem die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung. Gerade angesichts der schwierigen budgetären Lage wird die Problematik der unbezahlten Mehr- und Überstunden noch drastischer. Hier unterschlagen Betriebe sowohl den Beschäftigten als auch dem Staat große Summen. Das aktuelle Budgetloch wäre bedeutend kleiner, wären alle Mehr- und Überstunden korrekt bezahlt worden.

Was kann der Betriebsrat tun?

Der Betriebsrat ist wichtig für Kontrolle und Aufklärung. Oft werden etwa Minusstunden verrechnet: Ist im Betrieb wenig zu tun, schicken die Vorgesetzten Beschäftigte nach Hause und verrechnen Minusstunden, die dann wieder eingearbeitet werden müssen. Das ist gesetzlich nicht erlaubt. Ist ein:e Arbeitnehmer:in in der regulären Arbeitszeit bereit zu arbeiten und wird heimgeschickt, zählt das trotzdem als Arbeitszeit. Wenn später zusätzliche Stunden gearbeitet werden, dann sind das Mehr- bzw. Überstunden, die vergütet werden müssen. Viele Beschäftigte wissen das leider nicht.

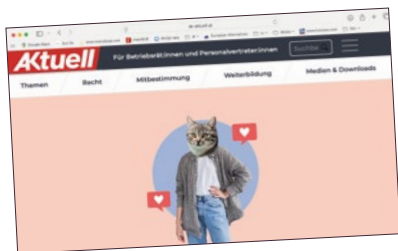
Welche Forderungen erhebt die AK?

Wir fordern die verpflichtende Meldung der vereinbarten Arbeitszeit bei der Sozialversicherung. Außerdem müssen die Arbeitszeiten fälschungssicher erfasst und vor nachträglichen Änderungen geschützt werden. Das Arbeitsinspektorat muss die Arbeitszeit verstärkt kontrollieren und dafür auch zusätzliches Personal bekommen. Gleichzeitig braucht es wirkungsvolle Sanktionen gegen Kontrollvereitelung und eklatante Unterentlohnung. Pro geleisteter Überstunde sollen Arbeitgeber einen Überstunden-Euro abführen, der für arbeitsmarkt- und gesundheitspolitische Aufgaben eingesetzt werden soll. Bei der Vorenthaltung von Ansprüchen sollte es höhere Strafzuschläge geben. Leider gibt es sehr kurze Verfallsfristen, die eine spätere Nachforderung von Vergütung derzeit unmöglich machen. Hier braucht es ein Verbot von Verfallsfristen im aufrechten Arbeitsverhältnis.



zur Person

Sybille Pirklbauer ist Expertin für Sozialstaatsfinanzierung und leitet die Abteilung für Sozialpolitik der AK Wien. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit sind soziale Aspekte der Klimakrise und der sozial-ökologischen Transformation.



Test

Betriebsrat online: Und wie hältst du's mit Social Media?

**Der Aktuell-Webcheck zur
Nutzung von LinkedIn & Co.**

Du setzt in deiner Betriebsratsarbeit vor allem auf persönliche Gespräche und bewährte analoge Methoden – sehr gerne in der Küche bei einem Kaffee? Du bist privat in den sozialen Medien unterwegs, hast sie aber noch nicht für deine Arbeit als Betriebsrät:in entdeckt? Du nutzt Facebook, LinkedIn und Co. bereits für betriebliche Themen, fragst dich aber, ob du dein Potenzial dabei voll ausschöpfst? Oder gehört Social Media für dich ohnehin längst zum festen Werkzeugkasten? Die Nutzung der sozialen Medien für die tägliche Betriebsratsarbeit ist so unterschiedlich wie die Zugänge zur Arbeitnehmer:innenvertretung selbst. Mit dem großen Aktuell-Test „Betriebsratsarbeit auf Social Media: Welcher Typ bist du?“ kannst du dein Profil schärfen. Finde heraus, wie du tickst – und was das bedeutet. Übrigens: Aktuell ist auf LinkedIn vertreten. Schau vorbei! 

 ak.aktuell.at/linkedin

Zum Social-Media-Test:



YOCA in der Vorderansicht aus dem Siegerentwurf.

Foto: haascookzemmrichSTUDIO2050

YOCA: Das ist unser Haus

 Die Jugend von heute ist die Zukunft von morgen: Aus diesem Grund richtet die Arbeiterkammer YOCA, ein Haus ganz für junge Menschen.

Mitbestimmung geht uns alle an – sie entsteht aber nicht im luftleeren Raum: Je früher man die Möglichkeit zur Teilhabe bekommt, desto eher wird man später auch bereit sein, sich solidarisch für demokratische Werte zu engagieren.

Die Arbeiterkammer setzt hier früh an und gründet mit YOCA – kurz für „Youth Campus“ – ein Haus von und für junge Menschen, in dem Mitbestimmung gelebt werden kann, darf und soll: Am Standort der baufällig gewordenen Technisch Gewerblichen Abendschule (TGA) in der Plößlgasse 13 im vierten Wiener Gemeindebezirk geht es ab spätestens 2030 um Bildung, Vernetzung und Selbstorganisation. YOCA wird ein Bildungshaus für junge Menschen zwischen 15 und 30 Jahren, die in unterschiedlichen Beteiligungsformaten von Anfang an in die Projektplanung miteingebunden waren. Denn wer sollte die Bedürfnisse von Lehrlingen, Studierenden und jungen Arbeitnehmer:innen besser kennen als sie selbst?

YOCA wird Angebote für Schulklassen und Bildungsinstitutionen bieten und jungen Menschen Kreativräume und einen Ort der Begegnung ohne Konsumzwang zur Verfügung stellen. Austausch im Rahmen von Workshops ist dabei ebenso zentral wie ein breites Spektrum an Kultur- und Freizeitangeboten. Im Fokus steht die Weiterentwicklung beruflicher und persönlicher Kompetenzen: praxisnah und zukunftsorientiert – und das so nachhaltig und innovativ wie das Gebäude selbst. Als Sieger eines international ausgeschriebenen Architekturwettbewerbes konnte der Entwurf von haascookzemmrich STUDIO2050 mit seinem flexiblen Raum- und Funktionskonzept samt ressourcenschonender Errichtung rundum überzeugen. Junge Partizipation, neu gedacht: YOCA macht's möglich!

Du willst mehr wissen? Alle Infos gibt es in dieser Broschüre:



Das große Kürzen

Viele hart arbeitende Menschen müssen den Gürtel enger schnallen, obwohl ihnen ohnehin schon die Luft wegbleibt. Auch die Politik setzt derzeit auf Kürzungen. Doch ist das sinnvoll?

Über zwei Drittel der österreichischen Bevölkerung sehen die Zukunft des Landes negativ. Das ist erschütternd – und ich kann mich noch gut daran erinnern, dass die Stimmung vor zwanzig Jahren anders war. Junge Menschen hatten damals den Eindruck, es werde ihnen materiell besser als ihren Eltern gehen – oder zumindest gleich gut. Das war teils eine Illusion. Abseits der globalen Herausforderungen wie Klimakrise, Kriegsgefahr und Migrationsbewegungen spielen für viele Menschen heute auch ganz alltägliche Sorgen eine große Rolle. Die allermeisten davon hängen mit dem Geld zusammen, besser gesagt: mit zu wenig Geld. Zwar konnten die Gewerkschaften trotz schrumpfender Wirtschaft großteils reale Lohnerhöhungen durchsetzen, aber das reicht nicht für alle.

Die größte Sorge stellt nach wie vor das Wohnen dar. Wer in Wien nicht in den Genuss des sozialen Wohnbaus kommt, kann schnell einmal einen großen Teil seines Einkommens für die Miete abgeben. Die Mieten auf dem privaten Wohnungsmarkt sind in den letzten fünf Jahren massiv angestiegen. Das spüre auch ich: Ich zahle heute 30 Prozent mehr Miete als noch vor der Pandemie. Bei steigenden Lebenserhal-

tungskosten müssen sich viele Menschen fragen, wo sie einsparen können.

Die neue Bundesregierung scheint einen ähnlichen Weg einzuschlagen. Das Budget muss saniert werden. Dazu gibt es zwei Wege: Einerseits kann der Staat weniger Geld ausgeben, andererseits kann er durch Steuern und Abgaben mehr einnehmen. Die Regierung möchte überwiegend auf der Ausgabenseite ansetzen. Das bedeutet unter anderem Kürzungen bei einigen Sozialleistungen, öffentlichen Leistungen und Aufträgen sowie weniger Förderungen.

Es ist kein Geheimnis, dass die Vermögensungleichheit in Österreich immer größer wird. Gerade hier könnte der Staat eingreifen und einen gerechten Ausgleich schaffen. Für eine gerechte Gesellschaft müssen alle Menschen einen Beitrag leisten. Darum sollen auch Superreiche und Konzerne ihren Anteil beitragen. Durch eine Millionärssteuer und Erbschaftssteuern kann aber nicht nur das Defizit reduziert werden, es können mittelfristig auch jene entlastet werden, die ohnehin schon jeden Euro umdrehen müssen. Das wäre rational sinnvoll, politisch ist es aber nicht gewollt. Eine verpasste Chance.



von Oliver Piller



Dranbleiben

JETZT
GEWINNEN



SICHER ARBEITEN

■ Buchtipp: Wie die Arbeitsmittelverordnung den Arbeitnehmer:innenschutz erhöht.

Im Sinne der Arbeitssicherheit unterliegen sämtliche technischen Hilfsmittel, die im Berufsumfeld verwendet werden, einer klaren Regelung: Von der einfachen Leiter bis hin zum großen Kran müssen alle Arbeitsmittel zuverlässig sein und regelmäßig geprüft werden. Die Arbeitsmittelverordnung bietet dem Betriebsrat ein starkes Instrument. Sie schafft eine klare Rechtsgrundlage und verleiht ihm Mitspracherechte bei der Auswahl, Änderung und Nutzung von Arbeitsmitteln.

Vorsicht und Prävention sind zentral: Denn wer Probleme frühzeitig erkennt, schützt die Beschäftigten wirksam und trägt dazu bei, Unfälle gar nicht erst entstehen zu lassen. Betriebsratsmitglieder werden so zu vorausschauenden Ansprechpartner:innen für Sicherheit und Gesundheit.

Piller, Ernst: Arbeitsmittelverordnung. ÖGB Verlag, Wien 2025, 212 Seiten, 29,90 Euro. ISBN: 978-3-99046-742-8

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Arbeitsmittel“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 29. August 2025

3 Fragen an den Autor

Ernst Piller ist Experte für Arbeitsmittel in der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat des Sozialministeriums.

1 Was sind typische Fehler im Umgang mit Arbeitsmitteln? Ein typischer Fehler ist etwa die Nichtbeachtung der Betriebsanleitungen. Diese enthalten Angaben zur Verwendung des Arbeitsmittels im engeren Sinn (Wofür ist das Arbeitsmittel vorgesehen? Unter welchen Umgebungsbedingungen darf es eingesetzt werden?), aber auch zur sicheren Durchführung von potenziell gefährlichen Arbeitsvorgängen (wie Reinigung, Wartung oder Reparatur).

2 Warum sollten Betriebsrät:innen die Arbeitsmittelverordnung genau kennen? Das europäische Inverkehrbringerrecht regelt die Anforderungen an Maschinen. In der Arbeitsmittelverordnung sind die Maßnahmen zum „Wie“ enthalten, also: Wie müssen Arbeitsmittel verwendet werden, wie (und worüber) sind die Beschäftigten zu informieren usw. All dies ist für den Betriebsrat entscheidend.

3 Ein konkreter Tipp für mehr Sicherheit im Betrieb? Verwendet die Arbeitsmittel so, wie es die Hersteller vorgesehen haben, achtet aber auch auf die Arbeitsvorgänge mit besonders hohem Unfallrisiko!

FRAUEN VERDIENEN MEHR

Ja! Und dafür setzt sich die AK ein. Ob beim Mutterschutz, Wohnen, bei der Weiterbildung oder beim Gehalt – informieren hilft. Online oder persönlich.

Steige doch gleich ein:
wien.arbeiterkammer.at/frauenspecial



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Seminartipp

Der Weg zum Vorsitz

Du überlegst, den Vorsitz deines Betriebsratsgremiums zu übernehmen, bist dir aber noch nicht ganz sicher? Dann ist dieses Seminar genau das Richtige. Es bietet Raum zur Reflexion, hilft dir, deine eigenen Stärken zu erkennen, und zeigt, wie du deinen Weg in eine Führungsrolle gestalten kannst. Ohne Druck, aber mit echter Unterstützung begleitet dich das Seminar dabei, deinen eigenen Weg zu finden.

Im Mittelpunkt steht die Frage: Was braucht es, damit ich den Vorsitz übernehmen kann und will? Gemeinsam mit anderen Betriebsratsmitgliedern diskutierst du unterschiedliche Modelle von Führung und Teamorganisation, tauschst dich über Erfahrungen aus und bekommst Orientierung für deine Entscheidung. Dabei geht es sowohl um persönliche Ressourcen als auch um strukturelle Bedingungen in der Betriebsratsarbeit. Das Seminar ist ein Angebot für alle, die sich bewusst mit den Anforderun-



Betriebsratsvorsitzende:r werden – pack ich das?

15.09.2025: 10:00 – 17:00 Uhr

16.09.2025: 09:00 – 16:00 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)

Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:



gen und Chancen einer Führungsrolle auseinandersetzen möchten. Denn gute Vorsitzende entstehen nicht über Nacht – sie wachsen Schritt für Schritt mit ihren Aufgaben.

Historie

80 Jahre für soziale Gerechtigkeit

Am 20. Juli 1945 wurde das Gesetz zur Wiedererrichtung der Arbeiterkammern beschlossen. ■ Von Sabine Lichtenberger

Die Idee, Arbeiterkammern zu gründen, entstand im 19. Jahrhundert. Sie sollten ein Gegengewicht zu den seit 1848 bestehenden

Handelskammern (den heutigen Wirtschaftskammern) sein. Ab den 1870er-Jahren forderten auch die Gewerkschaften Arbeiterkammern, um

Gesetzesbegutachtungen im Interesse der Beschäftigten zu ermöglichen. Nach Ende des Ersten Weltkrieges wurden mit dem Gesetz vom 26. Februar 1920 Kammern für Arbeiter und Angestellte errichtet. Die ersten AK Wahlen folgten im Jahr darauf. 1934 wurden die Arbeiterkammern Geschäftsstellen des austrofaschistischen „Einheitsgewerkschaftsbundes“, 1938 kam es zur Auflösung durch die Nationalsozialisten.

Am 20. Juli 1945 wurde die gesetzliche Grundlage

für die Wiedergründung geschaffen – wenig später fand die Konstituierung der Vollversammlung der Arbeiterkammer für Wien, Niederösterreich und das Burgenland statt. Ab 1946 konnten auch in allen anderen Bundesländern Vollversammlungen abgehalten werden, ehe die ersten AK Wahlen der Zweiten Republik im Jahr 1949 über die Bühne gingen.

Die Grundsätze der Arbeiterkammern haben sich seit der (Wieder-) Gründung kaum verändert, wurden jedoch den wirtschaftlichen und sozialen Erfordernissen angepasst. Seit 2008 sind die Kammern verfassungsrechtlich verankert.



Karl Renner (3. v. l.) bei der konstituierenden Vollversammlung der AK für Wien, NÖ und das Burgenland (1945).

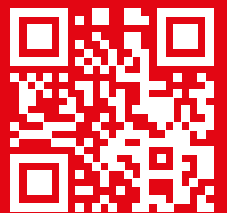
Zusammenhalt ist unsere Stärke.

**JETZT
MITGLIED
WERDEN!**

80jahre.oegb.at

80
JAHRE

OGB



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Österreichische Post AG

MZ 02Z034663 M

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Retouren an Postfach 100, 1350 Wien