DAS WISSENS-UPDATE FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN UND PERSONALVERTRETER:INNEN

KOLLEGE HUND
Tiere am Arbeitsplatz **Seite 12**

KONFLIKTLÖSUNG
Schlichtung im Streitfall **Seite 14**

KONTROLLE UND KI
Apps im Außendienst **Seite 18**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

PREKÄRE VERHÄLTNISSE

ESSENSZUSTELLDIENSTE & CO: ÜBER DIE SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT – UND IHRE FOLGEN

AUSGABE **4/25**

Zahl

28 %

Eine Befragung von 2.748 Betriebsrät:innen zeigt: Während lediglich 35 Prozent aus dieser Zielgruppe weiblich sind, sind es unter Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsratsmandat sogar nur noch 28 Prozent. Der Hintergrund: Im Aufsichtsrat ist der Anteil an Betriebsratsvorsitzenden höher – und unter diesen finden sich wiederum besonders wenige Frauen. Wo und wie sich Betriebsratsmitglieder mit und ohne Aufsichtsratsfunktion noch unterscheiden, haben wir in diesem Heft auf Seite 8 zusammengefasst. Und warum es gerade deshalb so wichtig ist, Frauen für eine Kandidatur zu motivieren, das ist auf den Seiten 10 und 11 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:** Sabine Lichtenberger, Markus Mittermüller, Christine Newald, Oliver Piller, Robert Walasinski **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 Neudörfl, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien **Herstellungsort:** Neudörfl

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.

Was Rider brauchen

Foto: Markus Zahradnik

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

Liebe Leser:innen!

Scheinselbstständigkeit, Stress, Gesundheitsgefahren: Der Druck auf (Essens-)Bot:innen ist enorm. Wir haben mit einem Betriebsrat gesprochen, der die Branche wie kaum ein zweiter kennt.

Von der schwierigen Gründung eines Betriebsrats über den Aufstieg zum Betriebsratsvorsitzenden für ganz Österreich bis hin zum Schockmoment im heurigen Frühjahr, als die fast 1.000 Rider bei Lieferando plötzlich ohne Job dastanden: Fabian Warzilek hat alles erlebt. Entsprechend gut kennt er die Sorgen und Nöte der Rider, die – gekündigt für die Scheinselbstständigkeit – alles für ihre Aufträge riskieren.

„Ein Geschäftsmodell, das darauf beruht, Beschäftigte um ihre Ansprüche zu bringen, ist auf Dauer nicht tragfähig", sagt dazu Ludwig Dvořák. Gemeinsam mit dem Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien erkunden wir in dieser Ausgabe, was es braucht, um den Ridern ihre Würde zurückzugeben – und ihre Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.

Dass oft schon der Einstieg in die Arbeitswelt mit Schwierigkeiten verbunden ist, kennt manch junger Mensch aus dem Praktikum. Neu hingegen ist die Erkenntnis, dass sich auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bezahlung bereits in diesem Stadium des Berufslebens zeigen. Richtig: Gemeint ist die strukturelle Benachteiligung und Lohndiskriminierung von Frauen.

Außerdem in diesem Heft: Was Betriebsratsmitglieder bei Konflikten beachten müssen, welche Möglichkeiten die Arbeitnehmer:innenvertretung im Umgang mit kontrollwütigen Algorithmen hat – und wie es um die Rechtslage zum Thema Tiere im Büro bestellt ist. Wau-wow! Für unseren Artikel auf den Seiten 12 und 13 haben wir Assistenzhund Neo bei der Arbeit besucht.

Gute Lektüre wünscht
Euer AKtuell-Redaktionsteam

Inhalt

Foto: Markus Zahradnik

Plattformarbeit: Die Sorgen der Bot:innen **Seite 4**

Foto: Markus Zahradnik

Kollege Hund am Arbeitsplatz **Seite 12**

Foto: Mitch Shark – stock.adobe.com

Konflikte lösen – aber wie? **Seite 14**

4 Titelstory

Plattformarbeit ohne Schutz 4
Kommentar: Prekariat beenden – überall! 7

8 Weitblick

Mandat mit Mehrwert:
Als Betriebsrät:in im Aufsichtsrat 8
Umfrage: So geht Onboarding 9
Wer für den Betriebsrat kandidiert 10

12 Recht klar

Tiere am Arbeitsplatz: Das gilt 12

14 Mitbestimmen

Konflikte lösen, Wogen glätten 14
Berufseinstieg mit Hindernissen 16
Wenn Apps die Arbeit lenken 18
Drei Fragen an Fridolin Herkommer 19

20 Dranbleiben

Webtipp: Der Sozialstaat im Überblick 20
Glosse: Ich wär so gerne Milliardär 21
Buchtipp: Angestelltengesetz in Frage und Antwort 22
Veranstaltungshinweis: Sucht erkennen 23
100 Jahre Frauenreferat der AK Wien 23
Impressum 2

AKtuell@akwien.at
www.ak-aktuell.at
www.ak-aktuell.at/linkedin

„Jetzt sind viele wieder raus aus dem System“

Als Betriebsratsvorsitzender bei Lieferando kennt Fabian Warzilek die Methoden in der Plattformarbeit – und die Sorgen der Rider. Eine Branche als Einfallstor für prekäre Beschäftigung: Was bedeutet das für die Betriebsratsarbeit?

Text: Markus Mittermüller | Fotos: Markus Zahradnik

DAS ENDE DER SICHERHEIT

Eigentlich wollte er nie dort arbeiten. Doch vor vier Jahren wurde Fabian Warzilek vom AMS ein Vorstellungsgespräch beim Essenszusteller Lieferando vermittelt. „Das sind Leute, die andere ausbeuten, so wie alle in dieser Branche“, dachte er damals. Beim Vorstellungsgespräch in Innsbruck wurde er jedoch positiv überrascht. Alle Rider – wie die Zusteller:innen in der Branche genannt werden – waren fix angestellt und wurden ordnungsgemäß pro Stunde bezahlt. Also begann Warzilek dort als Schichtleiter – und hat bis heute eine abenteuerliche Reise hinter sich.

Von der schwierigen Gründung eines Betriebsrats über den Aufstieg zum Betriebsratsvorsitzenden für ganz Österreich bis hin zum absoluten Schockmoment im heurigen Frühjahr: Von einem Tag auf den anderen standen die fast 1.000 Rider bei Lieferando ohne Job da. Denn das Unternehmen stellte den Betrieb um – von angestellten Ridern mit Kollektivvertrag auf ein Modell mit freien Dienstnehmer:innen. Damit gibt es keine Zuschläge, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – und im Weiteren auch keinen Betriebsrat mehr.

Ohne Schutz

Ein Rückschritt mit System? Die kritischen Stimmen häufen sich: Plattformarbeit sei ein Einfallstor für Prekarisierung und Sozialdumping – sowie langfristig sogar für Sozialbetrug. Zur Erklärung: Plattformarbeit bezeichnet Tätigkeiten, die über digitale Plattformen wie Apps oder Websites vermittelt und gesteuert werden, wie etwa Essenslieferungen oder Fahrdienste. Beschäftigte gelten dabei oft als selbstständig, arbeiten aber faktisch weisungsgebunden und ohne Schutz durch Arbeitsrecht oder Kollektivverträge.

„Wir waren nicht perfekt, aber im Vergleich zur Konkurrenz für viele eine Zuflucht, da alle anderen ohnehin nur mit freien Dienstnehmer:innen arbeiten“, erzählt Warzilek. Menschen mit schwierigen Lebenswegen, Menschen mit Behinderung, Migrant:innen und viele andere fanden hier einen Job, der Sicherheit bot. „Jetzt sind viele wieder raus aus dem System. Kein Kollektivvertrag, kein Krankengeld, keine Kontrolle mehr.“ Einige der Betroffenen drohen sogar ihre Aufenthaltsgenehmigung zu verlieren, weil sie ohne Arbeitsverhältnis das Land verlassen müssten.

Den Großteil der Ausrüstung – wie Fahrrad oder E-Moped und wetterfeste Kleidung – müssen die Rider nun selbst zahlen. Und auch die gesund-

heitlichen Gefahren steigen. „Der Arbeitgeber hat eine Sorgfaltspflicht gegenüber seinen Angestellten. Bei zu großer Hitze, extremem Regen oder Hagel musste Lieferando per Gesetz sagen: Wir stellen die Lieferungen ein“, so Warzilek. Das ist jetzt anders. „Wenn du darauf angewiesen bist, einen Auftrag zu fahren, weil du dir sonst morgen das Essen nicht mehr leisten kannst, dann fährst du auch bei Hitze und riskierst alles“, meint der 32-Jährige.

Doppelter Vertrauensbruch

Dass die meisten Rider über die Kündigungswelle zuerst aus den Medien erfuhren – noch bevor der Betriebsrat konsultiert wurde –, war laut Warzilek ein doppelter Vertrauensbruch. Immerhin gelang es, einen Sozialplan mit einem Volumen von 1,7 Millionen Euro zu verhandeln. Und viele ehemalige Rider fanden durch eine Jobbörse des Betriebsrats neue Anstellungen, etwa bei Verkehrsbetrieben oder Sicherheitsdiensten.

Offiziell sind die verbliebenen Zusteller:innen jetzt freie Dienstnehmer:innen. In der Praxis aber arbeiten sie unter klarer Anleitung der App (siehe dazu auch S. 18 und 19): „Sie müssen

„Wenn du darauf angewiesen bist, einen Auftrag zu fahren, dann fährst du auch bei Hitze und riskierst alles.“

Fabian Warzilek, Betriebsratsvorsitzender Lieferando

zur richtigen Zeit beim richtigen Restaurant sein und das Essen zur richtigen Adresse liefern. Wer Aufträge ablehnt, wird abgestraft und bekommt keine Anfragen mehr“, schildert Warzilek. Unternehmerische Freiheit sieht anders aus.

Für Ludwig Dvořák, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien, ist klar: „Viele Merkmale sprechen dafür, dass hier echte Dienstverhältnisse vorliegen. Die App ist das zentrale Betriebsmittel, der Arbeitsablauf wird klar vorgegeben und die Kontrolle erfolgt digital.“ Es sei zwar Aufgabe der Gerichte, Scheinselbstständigkeit im Einzelfall festzustellen, aber das System setze die Betroffenen massiv unter Druck. „Viele trauen sich nicht zu klagen, weil sie ökonomisch abhängig sind oder gar nicht wissen, welche Rechte sie hätten“, erklärt der Experte für Arbeitsrecht.

Hoffnungsschimmer mit Risiken

Ein Lichtblick könnte die neue EU-Richtlinie zur Plattformarbeit sein, die 2024 beschlossen wurde und nun in nationales Recht überführt werden muss. Zentrale Neuerung: Künftig gilt die Vermutung eines Arbeitsverhältnisses – und der Plattformbetreiber muss das Gegenteil beweisen. „Ein wichtiger symbolischer Schritt“, sagt Dvořák. Entscheidend sei aber die Umsetzung: „Wenn der Gesetzgeber nur das Mindestmaß übernimmt, überlassen wir die Auslegung wieder jahrelang den Gerichten.“

Warzilek sieht die Richtlinie als große Chance, aber auch als Notwendigkeit: „Das aktuelle Modell lädt zum Missbrauch ein. Man kann das Handy einem Dritten überlassen, der dann zu Dumpinglöhnen fährt. Ohne Kontrolle und ohne Absicherung.“ Und auch die Bundesregierung hat das Problem inzwischen erkannt. So sollen Kollektivverträge ab 1. Jänner 2026 auch Bestimmungen für freie Dienstnehmer:innen enthalten können, etwa zu Mindeststundensätzen oder Aufwandersatz. Außerdem sind gesetzliche Kündigungsfristen als zusätzlicher Mindestschutz geplant.

Die radikale Umstellung bei Lieferando hat gezeigt: Wird ein Betrieb geschlossen und auf freie Dienstverträge umgestellt, endet auch die Zuständigkeit des Betriebsrats. Das bringt Beschäftigte um den Anspruch auf Mitbestimmung und um Abfindungen.

„Ein Betriebsrat kann nur für echte Arbeitnehmer:innen einen Sozialplan

RIDERS COLLECTIVE: WO BOT:INNEN GEHOLFEN WIRD

Das Riders Collective des ÖGB setzt sich für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie ein. Die Initiative dient als Anlaufstelle und Sprachrohr für Bot:innen, fördert ihre Vernetzung und dient als Informationsplattform. Mit dem Riders Collective Space (U-Bahn-Bogen 36, 1080 Wien) steht außerdem ein eigener Raum zur Verfügung. Rider können hier Ruhepausen einlegen, ihr Fahrrad reparieren – oder sich niederschwellig beraten lassen.

Das Riders Collective im Internet:

Foto: Markus Zahradnik

verhandeln“, betont Dvořák. Nur wenn nachweislich ein Betriebsübergang vorliegt – etwa, wenn dieselben Mitarbeiter:innen weiterbeschäftigt werden –, könnte der Betriebsrat bestehen bleiben. Einige ehemalige Betriebsratsmitglieder bei Lieferando klagen genau das nun ein.

Klare Regeln gefordert

Für die Arbeiterkammer steht fest: Plattformarbeit darf nicht länger ein Schlupfloch für prekäre Beschäftigung sein. Drei Punkte hält Ludwig Dvořák für zentral: die effektive Umsetzung der EU-Richtlinie, um Scheinverhältnissen einen Riegel vorzuschieben. Stärkere Kontrolle durch Behörden, um Sozialbetrug frühzeitig zu erkennen. Und eine klare Auftraggeberhaftung, damit sich Unternehmen nicht durch Subunternehmen

Foto: Lisi Specht

„Viele Rider trauen sich nicht zu klagen, weil sie ökonomisch abhängig sind oder gar nicht wissen, welche Rechte sie hätten.“

Ludwig Dvořák, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz, AK Wien

aus der Verantwortung stehlen können. Dvořák warnt: „Ein Geschäftsmodell, das darauf beruht, Beschäftigte um ihre Ansprüche zu bringen, ist auf Dauer nicht tragfähig.“

Noch drastischer formuliert es Warzilek: „Wenn man jetzt nichts tut, sind als Nächstes die Busfahrer dran, dann die Lageristen und danach die Leute im Handel. Denn es ist kein einziger Job davor gefeit, dass man irgendwann auf freie Dienstnehmer:innen umstellt.“ □

KOMMENTAR

Foto: ÖGB/Roland de Roo

Prekariat beenden – überall!

Von Robert Walasinski

Nebenjobs für Studierende oder doch Migrant:innenjobs, die besser sind, als nichts zu tun? Zwischen diesen Extremen spielt sich die Diskussion um Arbeitsbedingungen bei Essenszusteller:innen ab. Die EU erwähnt bei der Plattformrichtlinie Essenszustellung mit keinem Wort. Warum? Weil das Modell der Arbeitsorganisation über eine Plattform (samt algorithmischem Management) auf sehr viele Branchen umlegbar ist – und nicht umsonst oft als „Zukunft der Arbeit“ tituliert wird. Der Arbeitgeber ist entkoppelt und kann jegliche menschliche Interaktion vermeiden, mit Scheinselbstständigkeit wird Verantwortung abgewälzt.

Haushaltsreinigung oder Pflegekraft für die Verwandtschaft gesucht? Einfach passende Plattform wählen. Was für Konsument:innen bequem und billig ist, kommt Arbeitnehmer:innen und dem Sozialstaat teuer zu stehen. Essenszustellung ist das Experimentierfeld der Digitalisierung – und Österreichs Konstrukt des freien Dienstvertrags der Traum internationaler Konzerne, der beim Ausreizen von Graubereichen hilft.

Die Sozialversicherung wird bezahlt (gut für die PR), ansonsten hat man aber keinerlei Rechte, mit denen die Arbeitgeberseite in die Pflicht genommen werden könnte.

Was bei Lieferando geschehen ist, kam nicht aus dem Nichts. Andere Plattformen haben bereits gezeigt, dass die Mühlen der Justiz langsam mahlen und die Politik dieser Entwicklung zu lange zugesehen hat. Setzen wir uns daher für eine effektive Umsetzung der Plattformrichtlinie ein, um das Prekariat zu beenden – und zwar überall.

Zur Person
Robert Walasinski arbeitet im internationalen Referat der Gewerkschaft Vida, ist Projektleiter des Riders Collective und beschäftigt sich mit den Arbeitsverhältnissen bei Plattformen.

Mandat mit Mehrwert

Eine neue Studie ergründet Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat – und zeigt die positiven Effekte der Arbeit im Gremium auf die betriebliche Mitbestimmung.

Von Andreas Rauschal

In Kapitalgesellschaften sind Aufsichtsratsgremien dazu da, die Geschäftsführung oder den Vorstand zu kontrollieren. Und Betriebsratsmitglieder haben dabei ein gewichtiges Wort mitzureden – auch wenn sie formal in der Minderheit sind: In Österreich wird auf zwei Kapitalvertreter:innen üblicherweise je eine Person aus der Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsrat entsendet. Alle gemeinsam verbindet ein hohes Maß an Verantwortung – denn Aufsichtsratsmitglieder haften für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben persönlich.

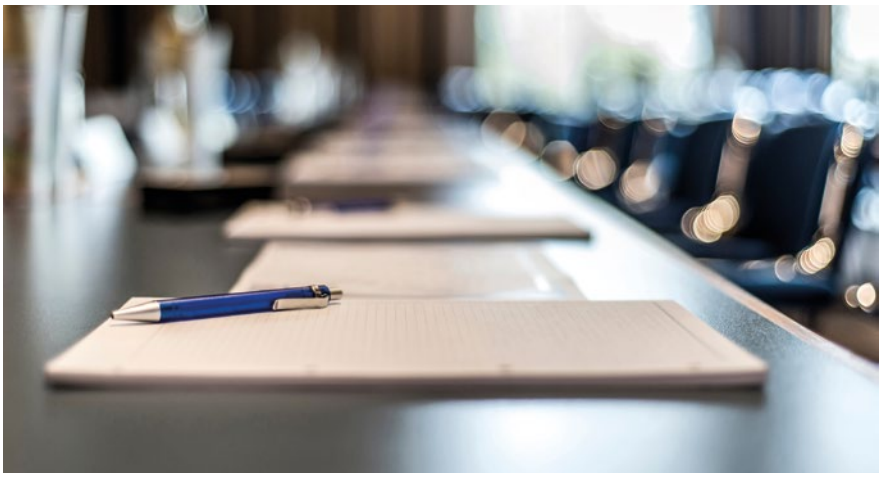


Foto: CL-Medien – stock.adobe.com

Besonders erfahren

So weit, so bekannt. Doch wer genau sind die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat, wie unterscheiden sie sich von ihren Kolleg:innen ohne Mandat – und welche Auswirkungen hat ihre Funktion auf die betriebliche Mitbestimmung? Das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) hat im Auftrag der AK Wien Licht ins Dunkel gebracht: Die nun vorliegende Sonderauswertung beruht auf der Studie „Betriebliche Mitbestimmung 2022“, für die 2.748 Betriebsratsmitglieder befragt wurden. 507 von ihnen – also 18 Prozent – gaben an, eine Funktion als Aufsichtsratsmitglied auszuüben.

Wenig überraschend sind Betriebsratsmitglieder in Aufsichtsräten meist besonders erfahren: 73 Prozent der Befragten sind Betriebsratsvorsitzende, 19 Prozent haben einen stellvertretenden Vorsitz inne und nur neun Prozent sind einfaches Mitglied. Außerdem sind Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsratsfunktion mehrheitlich älter, häufiger freigestellt und bereits länger in ihrer Funktion aktiv als Kolleg:innen ohne Mandat.

In beiden Gruppen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert: Während 35 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder ohne Aufsichtsratsfunktion weiblich sind, sind es unter den Betriebsratsmitgliedern im Aufsichtsrat nur noch 28 Prozent. Denn auch hier ist der Anteil an Betriebsratsvorsitzenden höher – und unter diesen finden sich bekanntlich besonders wenige Frauen.

Besser informiert

Mehrheitlich zeigt die Analyse aber positive Aspekte: So fällt etwa die Zufriedenheit von Betriebsratsmitgliedern im Aufsichtsrat mit dem eigenen Mitspracherecht im Vergleich insgesamt höher aus, vor allem aber bei Themen wie Nachhaltigkeit, Datenschutz oder Homeoffice – also nicht nur bei Themen, die im Aufsichtsrat abgestimmt werden, sondern darüber hinaus. Und was die Möglichkeiten erfolgreicher Mitbestimmung in erster Linie stärkt: Im Aufsichtsrat vertretene Betriebsratsmitglieder haben seltener Probleme beim Zugang zu Informationen. Ein Plus mehr für die Teilhabe – und in direkter Folge für die Beschäftigten selbst. Zur Studie:

tinyurl.com/br-mandat

Webtipp

Das Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM) wird von der Arbeiterkammer und dem ÖGB betrieben und unterstützt Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat bei ihrer Tätigkeit.

EIN GUTER START

Es braucht oft etwas Zeit, um im neuen Job Fuß zu fassen. Besonders hilfreich dabei können betriebliche Onboarding-Programme sein. Fünf Betriebsratsmitglieder haben uns berichtet, welche Maßnahmen ihren neuen Kolleg:innen zum erfolgreichen Start verhelfen sollen.

Von Bruno Stern

„Bei uns gibt es einen Onboarding-Prozess, der sich über mehrere Wochen erstreckt. Die Maßnahmen reichen von individuellen Einarbeitungsplänen über Sicherheitsschulungen bis hin zu Willkommenstagen für Lehrlinge."

Michael Preyss
ELIN GmbH
Foto: Lisi Specht

„Bei uns sind Arbeitsplatz und Geräte startklar und alle Kolleg:innen für Fragen ansprechbar. Welcome Day sowie Online- und Präsenzschulungen sorgen außerdem dafür, dass niemand ins kalte Wasser geworfen wird."

Johannes Hack
Porsche Inter Auto GmbH & Co KG
Foto: Johannes Hack

„Die Kinderfreunde Wien begrüßen neue Kolleg:innen mit einem Orientierungsseminar. Der Betriebsrat lädt zum Kennenlernen ein, in den Kindergärten werden sie aktiv von den Teams begleitet. Unsere Devise: ankommen, auskennen, wohlfühlen und bleiben."

Karin Samer
Kinderfreunde Wien
Foto: Philipp Tomsich

„Auf der *Neu an der BOKU*-Website findet man Infos von A bis Z. Mentor:innen helfen in diversen Arbeitsbereichen, und eine ‚Willkommensvorlesung' über die BOKU wird vom Rektorat für alle neuen Mitarbeitenden angeboten und persönlich abgehalten."

Eva-Maria Baldrian-Wagner
Universität für Bodenkultur Wien
Foto: Privat

„Unser Onboarding umfasst Einarbeitungspläne, Begrüßungsgespräche, Schulungen und Mentoring zur erfolgreichen Integration neuer Mitarbeiter:innen. Aus meiner Sicht könnten z. B. digitale Willkommensformate dieses Programm noch zusätzlich bereichern."

Peter Freudenschuß
Josef Manner & Comp. AG
Foto: Peter Freudenschuß

Wer kandidiert – und warum (nicht)?

Im Betriebsrat stellt sich die Nachwuchsfrage. Doch es ist derzeit nicht einfach, neue Mitglieder zu gewinnen. Worauf es beim Recruiting ankommt und wie man Bedenken nimmt – wir haben nachgefragt.

Von Delna Antia-Tatic

Das Wort Betriebsrat klingt für manche vielleicht altbacken“, erklärt Jakob Luger und schmunzelt. Der Referatsleiter im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) weiß, wovon er spricht. Immerhin hat er maßgeblich an erfolgreichen Kampagnen zur Aktivierung von neuen Betriebsratsmitgliedern beigetragen. Was aber macht die Arbeit im Gremium attraktiv – und wie gewinnt man Nachwuchs?

„Die Leute werden nicht deshalb Betriebsratsmitglied, weil sie die Welt im Alleingang retten wollen. Sondern weil sie ihren Kolleg:innen im Betrieb ganz konkret helfen möchten.“

Jakob Luger, Leiter des ÖGB-Referats Organisation, Koordination, Service

Diese Frage drängt auch deshalb, weil es in den nächsten Jahren zu einem Generationenwechsel kommen wird. Die Babyboomer gehen bald in Pension – und damit werden auch viele Betriebsrät:innen ihre Funktionen zurücklegen. Es braucht permanent neue Personen, die sich für das Amt begeistern. Doch das ist gar nicht so einfach. Zum einen, weil man nicht mit Ruhm, Geld oder Karrierechancen locken kann. Zum anderen sind die aktuellen Zeiten nicht die einfachsten, erklärt Luger, der das ÖGB-Referat Organisation, Koordination, Service leitet.

Keine „Held:innen-Motive“

„In Phasen, in denen es wirtschaftlich schwierig ist, haben Menschen mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz und ihre Existenz.“ Allerdings führt ein prekäres Leben dazu, dass Betroffene sich oftmals aus Angst zurückziehen. Gleichzeitig haben sich die Arbeitsverhältnisse verändert. „Durch Homeoffice-Regelungen gerade im stark wachsenden Dienstleistungsbereich sehen die Menschen einander weniger. Es fehlt an echten Begegnungsräumen.“ Mit Folgen für den Gemeinschaftssinn: Wer sich seltener sieht und spürt, wird sich auch nicht so oft gemeinschaftlich organisieren.

Doch genau darum geht es: um die Motivation, für andere Probleme zu lösen. „Das hat unsere Forschung gezeigt. Meistens sind es konkrete Gründe, warum sich Personen für eine Kandidatur als Betriebsrätin oder Betriebsrat entscheiden“, weiß Luger. „Trotz der widrigen Umstände ist der Wunsch nach politischer Partizipation bei vielen Menschen ungebrochen stark. Dem ÖGB und den Gewerkschaften gelingt es jährlich, neue Betriebe zu organisieren.“ Ein Erfolg. Doch „Held:innen-Motive“ spielen dabei eine überschaubare Rolle. „Die Leute werden nicht des-

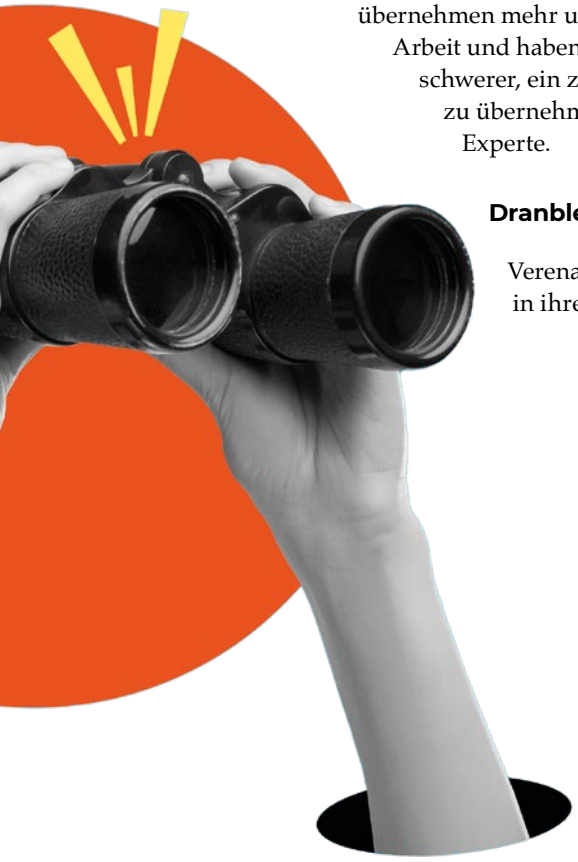
Foto: Wallentin

halb Betriebsratsmitglied, weil sie die Welt im Alleingang retten wollen. Sondern weil sie ihren Kolleg:innen im Betrieb ganz konkret helfen möchten. Sie wollen sich für andere einsetzen und die starke Stimme für ihre Kolleg:innen sein“, erklärt Luger.

Zwei Hauptfaktoren

Auch Verena Kollars kann das bestätigen. Die Sozialwissenschaftlerin hat 2024 in ihrer Masterarbeit die Motive für eine Kandidatur untersucht. „Es gibt zwei Hauptfaktoren: Eigeninitiative und Recruiting.“ Wer sich aus Eigeninitiative zur Wahl stellt, kommt oft schon aus einem gewerkschaftlich geprägten Haushalt, so Kollars. „Da war der Vater Betriebsrat oder man war schon als Kind beim Maiaufmarsch. Manche wollen auch einfach ein konkretes Problem im Betrieb lösen.“ Es sind meistens Männer, die sich aus eigener Motivation zur Wahl stellen, so Kollars. Über gezieltes Recruiting erreicht man andere Personen, gerade Gruppen, die im Betriebsrat oft unterrepräsentiert sind: Frauen, Migrant:innen und Beschäftigte unter 30 Jahren.

„Andere Leute motivieren Leute!“, weiß auch Jakob Luger. „Wenn jemand noch nicht kandidiert hat, liegt das an erster Stelle daran, dass sie oder er noch nicht gefragt wurde.“ Gerade bei Frauen zeigt sich, dass die Hemmschwelle viel größer ist. „Natürlich spiegelt das auch gesellschaftliche Probleme wider: Frauen übernehmen mehr unbezahlte Care-Arbeit und haben es dadurch schwerer, ein zusätzliches Amt zu übernehmen“, so der Experte.



Illu: beast01 – stock.adobe.com

Dranbleiben lohnt sich

Verena Kollars hat das in ihren Forschungsinterviews oft erlebt. „Eine Betriebsrätin erzählte mir, dass sie viermal gefragt wurde, bevor sie erstmals zusagte.“ Dranzubleiben lohnt sich also. Denn Frauen stellen sich vermehrt Fragen wie: Habe ich genug Zeit? Genug Kompetenz? Und genug Wissen? Hier Sorgen zu nehmen, sei wichtig. Aber auch das Potenzial herauszustreichen: Wer selbst in Teilzeit die Vereinbarkeit mit Job und Kindern jonglieren muss, kann besser auf Beschäftigte in ähnlichen Situationen eingehen.

> „Es gibt zwei Hauptfaktoren für eine Kandidatur für den Betriebsrat: Eigeninitiative und Recruiting.“
>
> **Verena Kollars,** Sozialwissenschaftlerin

In ihrer Untersuchung fand Kollars zudem heraus, dass es beim Recruiting von Migrant:innen oder jüngeren Beschäftigten oft hilft, auf Bedenken wie mangelnde Sprachkompetenz oder geringe Berufserfahrung einzugehen. Gerade Migrant:innen sind häufig ein Sprachrohr zu Beschäftigten, die sonst nur schwer erreicht werden.

Wie in jeder Führungsverantwortung geht es also auch im Betriebsrat darum, den Nachwuchs gezielt aufzubauen. „Das schaffe ich nicht über Anreize wie Geld, Macht oder Ansehen, sondern indem ich die Leute intrinsisch motiviere: Du kannst jemand sein, der oder die sich für andere einsetzt“, weiß Luger. Immerhin ist die Betriebsratsarbeit ein Ehrenamt – und das im wahrsten Sinne des Wortes. □

Neue Mitglieder für den Betriebsrat motivieren

- Wer nicht fragt, der nicht gewinnt: Gerade Personen, die nicht aus Eigeninitiative kandidieren würden, erreicht man durch gezieltes Ansprechen und Ermutigen.
- Bedenken nehmen: Zu wenig Zeit, zu wenig Wissen – es gibt viele Sorgen, warum manche Menschen sich nicht im Betriebsrat sehen. Dranbleiben lohnt sich.
- Teamplay: Man muss nicht alles können oder wissen, gerade diverse Teams machen das Gremium effektiv.
- Auf die richtigen Anreize setzen: Eine starke Stimme für die Kolleg:innen zu sein und bei Problemen konkret zu helfen. Ein wahres „Ehrenamt“!

Foto: Fotostudio Wilke

Kollege Hund am Arbeitsplatz

Ob als persönlicher Assistent oder als Beauftragter fürs gute Klima im Büro: Die Mitnahme eines Hundes in die Arbeit bringt Rechte und Pflichten mit sich. Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit die Zusammenarbeit mit dem Partner mit der kalten Schnauze gelingt?

Von Christine Newald

Nadine Kiesenhofer ist auf den Rollstuhl angewiesen. Ihr Assistenzhund Neo ermöglicht ihr ein selbstbestimmtes Arbeitsleben als Sachbearbeiterin im öffentlichen Dienst. „Dank Neo ist eine menschliche Assistenz für mich im Büro nicht notwendig“, erzählt die Mutter eines dreijährigen Kindes, die in Niederösterreich wohnt und zweimal wöchentlich nach Wien pendelt. „Neo kann mit seiner Pfote Aufzüge rufen und Türen öffnen. An meiner Bürotür hängt ein Seil mit einem Ball, so kann er die Tür mit der Schnauze öffnen und schließen. Manchmal hilft er mir auch, Dinge aufzuheben, die auf den Boden gefallen sind.“

Speziell ausgebildet

Assistenzhunde wie Neo sind dazu ausgebildet, Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Sie sind am Arbeitsplatz immer erlaubt, dafür braucht es keine Zustimmung von dem:der Arbeitgeber:in oder Kolleg:innen. Denn in diesem Fall greift das Diskriminierungsverbot nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Aber wie ist es mit dem neuen Partner mit der kalten Schnauze, der aus dem Urlaub mit heimgekommen ist? Oder dem heiß ersehnten Familienhund, der nicht allein zu Hause bleiben will? Das ist eine andere Situation. „Mitarbeiter:innen haben kein generelles Recht darauf, ihr Haustier mit ins Büro zu bringen“, erklärt Andreas Maierhofer, Rechtsexperte der AK Wien. Ob ein Tier im Büro erlaubt ist, entscheidet der Arbeitgeber, der dabei auch die Wünsche und Bedürfnisse der Kolleg:innen und Kund:innen berücksichtigen muss. „Abgesehen von der arbeitsrechtlichen Komponente können andere Vorschriften das Mitbringen von Tieren verbieten. Wenn ich beispielsweise als Ärztin im Spital arbeite, gelten medizinische Gesetze und Hygienevorschriften, oder ein Tier kann im Widerspruch zum Hausrecht oder zu Sicherheitsbestimmungen stehen“, sagt Maierhofer.

Vor dem Hund kommt das Gespräch

Um Konflikte mit einem neuen „Bürohund“ zu vermeiden, ist es wichtig, zunächst offen mit den Kolleg:innen zu sprechen. Falls jemand allergisch ist oder Angst vor Hunden hat, sollte zuerst der Dialog mit dieser Person gesucht werden. Sobald die Kolleg:innen einverstanden sind, folgt ein strategisches Gespräch mit der Führungskraft. Der Betriebsrat kann hierbei eine unterstützende Rolle einnehmen, weil er sowohl die Richtlinien und Argumente rund um das Thema kennt als auch mögliche Konflikte

Assistenzhund & Co: Was für den Betriebsrat gilt

- Der Betriebsrat kann unterstützen, indem er Regelungen zum Thema „Tier im Büro“ in die Betriebsvereinbarung einbringt.
- Er liefert Argumente für Gespräche mit der Geschäftsleitung und hilft, Beschäftigteninteressen sachlich zu vertreten.
- Bei Konflikten unterstützt der Betriebsrat durch Gesprächsführung und hilft, konstruktive Lösungen zu finden.

Nadine Kiesenhofer und Neo bei der Arbeit: Der Assistenzhund ist auch der Büroliebling.

Foto: Markus Zahradnik

und Lösungen identifizieren kann. Experte Maierhofer empfiehlt, das Besprochene in einem Protokoll oder einer E-Mail festzuhalten, um möglichen Missverständnissen vorzubeugen.

Frage nach der Verantwortung

Sobald der Kollege auf vier Pfoten den Arbeitsplatz betritt, liegt die Verantwortung für ihn bei dem:der Besitzer:in. Diese Person ist dafür zuständig, dass das Tier sich wohlfühlt und stressige Situationen für den Hund vermieden werden. Sollte es dennoch zu unangenehmen Ereignissen kommen, kann der Betriebsrat als vermittelnde Anlaufstelle fungieren. Hundebesitzer:innen und Mitarbeiter:innen können sich bei Konflikten an den Betriebsrat wenden.

Foto: Lisi Specht

„Prinzipiell gilt: Ich habe kein Recht auf ein Tier im Büro – Assistenzhunde sind da eine Ausnahme."

Andreas Maierhofer, Rechtsexperte, AK Wien

„Wenn mein Hund in bestimmten Situationen aggressiv wird oder sonst etwas anstellt, bin ich als Tierbesitzer:in verantwortlich, diese Situationen zu kontrollieren", erklärt Andreas Maierhofer. „Wer auf Nummer sicher gehen möchte und einen besonders verspielten Hund hat, kann eine Haftpflichtversicherung für Hunde am Arbeitsplatz abschließen."

Gelebte Integration

Ein durchdachtes Konzept für die Integration von Hunden in den Büroalltag kann dafür sorgen, dass Mitarbeiter:innen und Tiere stressfreie und produktive Arbeitstage verbringen. Der Betriebsrat kann wertvolle Unterstützung anbieten und helfen, Lösungen für alle zu finden.

Bei Neo scheint die Integration ins Büro sehr gut gelungen zu sein. Wenn er einmal fehlt, fällt das sofort auf und alle fragen nach ihm. „Die Kolleg:innen sagen, er beruhigt sie. Neo spürt Stress und Emotionen. Manchmal erlaube ich ihm dann eine Runde Streicheleinheiten mit den Kollegen:innen. So tut er nicht nur etwas für mich, sondern auch für das Arbeitsklima", so Nadine Kiesenhofer. □

„Das Ohr an allen Kanälen haben“

Betriebsratsmitglieder sind in ihrem Arbeitsalltag mit verschiedenen Arten von Konflikten konfrontiert. Doch wie gelingt der Umgang damit? Trainerin Nicola Sekler gibt Auskunft.

Von Andreas Rauschal

Konfrontationen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, Konflikte unter Kolleg:innen oder Unstimmigkeiten im Gremium selbst: Der Wellnessfaktor im Betriebsratsalltag ist mitunter überschaubar. Beschließt jemand, sich für die Rechte der Beschäftigten engagieren zu wollen, kann eine Voraussetzung also nicht schaden: „Ich finde, man muss dafür schon ziemlich konfliktfähig sein“, sagt Nicola Sekler. Die promovierte Politwissenschafterin war früher in der Abteilung Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter:innen der Arbeiterkammer Wien angestellt und ist heute als selbstständige Trainerin, Coach und Prozessbegleiterin aktiv. „Interessant ist, dass sich viele Betriebsratsmitglieder ihrer Konfliktmanagementfähigkeiten oft gar nicht bewusst sind. Die empfinden das als ganz normal, was sie da täglich für die Belegschaft stemmen.“

Wenn die Wogen hochgehen

Was würde Sekler in erster Linie empfehlen, wenn es darum geht, Konflikte zu lösen? „Die Grundmotivation vieler Betriebsratsmitglieder ist es, zu helfen und zu unterstützen. Das ist aber nicht so einfach, wenn es viele sehr unterschiedliche Positionen in einem Streitfall gibt. Ich rate daher immer

Foto: Heidrun Henke

„Ich rate immer dazu, sich alle Seiten gut anzuhören – und das mit großer Offenheit.“

Nicola Sekler, Trainerin, Coach und Prozessbegleiterin

Foto: Mitch Shark – stock.adobe.com

dazu, sich alle Seiten gut anzuhören – und das mit großer Offenheit."

Und unterschiedliche Positionen gibt es oft: Sei es durch heterogene Belegschaften, die der Betriebsrat zu vertreten hat, oder die Zusammensetzung des Gremiums, in dem divergierende Interessen, Listen und Generationen aufeinandertreffen. Festmachen kann man diese Polarisierung auch an einzelnen Themen. Sekler: „Ganz stark gehen die Wogen in Fragen zum Homeoffice hoch, also beim Thema Präsenz und Nichtpräsenz. Aber auch zwischen Altersgruppen: Etwa, wenn junge Beschäftigte ihre Bedürfnisse in Sachen Work-Life-Balance viel besser äußern können als dienstältere Kolleg:innen. Da kollidieren dann auch die gegensätzlichen Arbeits- und Lebensrealitäten."

Zwischen Schuld und Scham

Aus Befragungen von Betriebsratsmitgliedern und Beschäftigten weiß man, dass sich beide Gruppen mehrheitlich wünschen, Probleme im Einvernehmen zu lösen. Wie passt das zu einer Welt der multiplen Krisen, die sich auch in den Betrieben spiegelt? „Der Wunsch nach einem Kompromiss ist hier ein Abbild der Gesellschaft. Und er entspricht letztlich auch dem österreichischen Verständnis von Arbeitnehmer:innenvertretung, die sich in anderen Ländern deutlich konfrontativer gestaltet. Oft ist es auch ein Hemmschuh, dass das Wort Konflikt etwas Schambehaftetes hat oder die Meinung vorherrscht, jemand hätte Schuld daran, wenn Konflikte entstehen. Dabei sind die Ursachen dafür meist strukturell."

Für besonders wichtig hält es Sekler, persönliche und soziale Kompetenzen zu schulen. „Das ist aber nicht mit einem Leitfaden zu schaffen – und es braucht Fingerspitzengefühl. Betriebsräte sind oft die Erstanlaufstelle. Da kommen Menschen mit Schulden, Wohnungsproblemen und anderen Sorgen, die mit dem Betrieb selbst gar nichts zu tun haben. Als Betriebsratsmitglied muss ich auch wissen, wie ich ein Rollenbewusstsein entwickle, Grenzen ziehe – und mitunter an andere Stellen verweise."

Außerdem plädiert Sekler für gelebte Teamarbeit. „Im Gremium sollte man schauen, wer sich bei welchem Thema vielleicht besser auskennt als ich. Früher haben Betriebsräte sehr oft von starken Vorsitzenden gelebt, heute ist Aufgabenteilung der Schlüssel zum Erfolg. Viele Betriebsratsmitglieder sind wahnsinnig gut ausgebildet und bringen Zusatzausbildungen mit, auf die man zurückgreifen kann, etwa im Bereich Coaching. Ist das nicht der Fall, sollte man sich vor externer Unterstützung nicht scheuen." Diese könne Betriebsräten dabei helfen, eigene Lösungsstrategien zu entwickeln. Wichtig dafür seien in jedem Fall Personen, die mit Betriebsratsthemen vertraut sind und ein gutes Gespür für den Kontext haben.

Austausch und Früherkennung

Warum Zeit für die Betriebsratsarbeit im Allgemeinen und den Umgang mit Konflikten im Speziellen so wichtig ist, erklärt Sekler an einem Beispiel. „Ein Problem ist häufig die Frage: Löse ich nur den vorliegenden Einzelfall oder stürze ich mich auf die Veränderung der Strukturen, die dem Konflikt zugrunde liegen? Zweiteres benötigt klarerweise viel mehr Ressourcen." Außerdem bedarf es dafür einer Gesprächsbasis mit der Geschäftsführung, für die sich der permanente wechselseitige Austausch empfiehlt. Setzt man dann noch auf Früherkennung, ist bereits vieles gewonnen. Nicola Sekler: „Immer das Ohr an allen Kanälen haben – und in guten Zeiten für schlechtere vorsorgen." □

KONFLIKTE STEMMEN

Praxistipps für die Betriebsratsarbeit

- **In die Belegschaft hineinhören.** Sie kennt die Probleme am besten.
- **Die Situation analysieren.** Hinter die Kulissen schauen und unterschiedliche Perspektiven durchleuchten. Bin ich als Betriebsrat zuständig? Liegt die Lösung überhaupt in meinem Handlungsspielraum?
- **Austausch ist Vorbeugung**. Regelmäßige Treffen, fortlaufender Kommunikationsfluss. Informationspolitik zur Selbstverständlichkeit machen.
- **Zeit nehmen.** Konfliktlösung geht nicht im Handumdrehen.
- **Im Netzwerk agieren.** Externe Begleitung kann wertvoll sein. Und: Gewerkschaften und Arbeiterkammer sind immer für dich da!

Berufseinstieg mit Hindernissen

Praktika sollen jungen Menschen erste Einblicke in den Berufsalltag geben und sie auf das Arbeitsleben vorbereiten. Doch oft lernen sie dabei auch die Schattenseiten der Erwerbstätigkeit kennen.

Von Christine Newald

Sommerzeit ist Praktikumszeit. Immer mehr Schüler:innen und Studierende sammeln bereits während ihrer Ausbildung wertvolle Praktikumserfahrungen. Tatsächlich hat etwa die Hälfte aller Studierenden im Laufe ihres Studiums zumindest ein Praktikum absolviert. Diese Erfahrungen sollen den Einstieg in den Wunschberuf erleichtern. Doch für viele junge Menschen beginnen die Ungerechtigkeiten des Arbeitslebens schon hier.

Wenig Wissen über Rechte

Praktikant:innen sind jung, haben wenige Vergleichswerte und wenig Wissen zum Thema Arbeitsrecht. Sie kennen ihre Rechte und Pflichten noch nicht, stehen zum ersten Mal in einem Betrieb und sind oft sogar froh, überhaupt einen Lohn zu bekommen. Viele rechnen damit, dass alles korrekt abläuft, aber das ist leider nicht immer der Fall. Trotzdem werden selten rechtliche Schritte eingeleitet. Denn es fehlt der Vergleich – und auch Durchsetzungsfähigkeit muss erst gelernt werden.

Dazu kommt: Praktika sind in Österreich arbeitsrechtlich nicht klar definiert. Bestimmungen zu ihrer Bezahlung finden sich zwar in einigen Kollektivverträgen, doch viele Unternehmen nutzen die rechtliche Unklarheit aus und beschäftigen Praktikant:innen in unsicheren und schlecht (oder gar nicht) bezahlten Arbeitsverhältnissen.

„Ein Praktikum muss man sich leisten können. Ein unbezahltes Praktikum bedeutet für viele Studierende, dass sie zusätzlich Nebenjobs machen müssen. Die Teuerung trifft Studierende hart – und wenn gratis gearbeitet wird, wird die Praktikumszeit rasch zu einer großen Herausforderung“, sagt Boris Ginner, Referent in der Abteilung Lehrausbildung und Bildungspolitik der Arbeiterkammer Wien.

Geschlechterspezifische Unterschiede

Frauen absolvieren öfter unbezahlte Praktika, weil sie überproportional oft Studienrichtungen wählen, in denen Pflichtpraktika vorgesehen sind – und zwei von drei Pflichtpraktika werden nicht bezahlt. Hinzu kommt, dass sie vermehrt in Branchen tätig sind, in denen generell schlechter entlohnt wird. Besonders häufig entscheiden sich Frauen für Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich oder in der Elementarpädagogik, wo auch im späteren Berufsverlauf die Wertschätzung und die Arbeitsbedingungen schlechter sind. Männer hingegen wählen eher technisch orientierte Studienfelder und erhalten dafür höhere Löhne.

Die schlechtere Bezahlung in Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, hängt nicht mit der Qualifikation oder dem Wert der Arbeit

Die von der AK in Auftrag gegebene Studie „Praktikumserfahrungen von Studierenden 2023“ (April 2025) steht online zum Download bereit.

„Auch ein Sommerjob muss klar geregelt sein – junge Menschen verdienen Respekt und faire Bedingungen.“

Boris Ginner, Referent in der Abteilung Lehrausbildung und Bildungspolitik, AK Wien

Foto: Mirela Jasic

Foto: nicoletaionescu – stock.adobe.com

zusammen. Zwei Drittel der Differenz im Stundenlohn zwischen Männern und Frauen lassen sich schlicht durch Lohndiskriminierung erklären. „Die strukturelle Benachteiligung von Frauen beginnt bereits im Praktikum und zieht sich durch ihre gesamte berufliche Laufbahn. Frauen absolvieren häufiger unbezahlte Pflichtpraktika und arbeiten in weniger wertgeschätzten Branchen, was letztlich zu einer signifikanten Einkommenslücke führt“, erklärt Boris Ginner.

Die Rolle der Betriebsräte

Für Betriebsräte ist es wichtig, die Praktikant:innen im Blick zu behalten. Es liegt im Interesse des Betriebsrats, dass Praktikant:innen rechtmäßig bezahlt werden, da dies den Druck auf die Löhne in der Belegschaft verringert. Wie erwähnt, gibt es zwar in manchen Branchen Regelungen für Praktika in Kollektivverträgen, aber nicht überall. Wo solche Regelungen fehlen, entsteht Unsicherheit. Was in den Kollektivverträgen nicht festgelegt ist, muss auf Betriebsebene geklärt werden.

Prinzipiell gilt: Praktikant:innen, die an Arbeitszeiten gebunden sind und selbstständig Aufgaben abarbeiten, befinden sich in einem Arbeitsverhältnis, das jedenfalls zu bezahlen ist. Ein Vergleich mit den Tätigkeiten der Lehrlinge im Betrieb kann bei der Bewertung der angemessenen Entlohnung helfen. „Es kann keine Lösung sein, dass gesellschaftliche Probleme auf dem Rücken von Berufseinsteiger:innen verhandelt werden. Wenn der Gesundheits- und Sozialbereich Fachkräfte braucht, müssen wir für ordentliche Arbeitsbedingungen und entsprechende Finanzierung sorgen“, so Ginner. □

Praktika in Österreich

- **Ferialpraktika:** Finden in den schulfreien Sommermonaten statt. Dabei handelt es sich um reguläre Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitsleistung gegen Entgelt erbracht wird.
- **Pflichtpraktika:** Sind verpflichtend und werden zur Ergänzung von Ausbildungen gemäß Lehrplänen absolviert. Auch hier liegt ein vollwertiges Arbeitsverhältnis vor, trotz des Ausbildungszwecks.
- **Volontariate:** Praktika ohne tatsächliche Arbeitsleistung, bei denen ausschließlich Ausbildung erfolgt, und die im Zweifel nicht zu entlohnen sind.

Das Diensthandy als Chef: Wenn Apps die Arbeit lenken

Algorithmen auf Smartphones übernehmen zunehmend Steuerungs- und Kontrollfunktionen von Beschäftigten im Außendienst. Doch was bedeutet das für die betroffenen Arbeitnehmer:innen?

Von Christine Newald

Foto: Ezequiel Martínez – stock.adobe.com

Digitale Steuerungssysteme versprechen höhere Produktivität und Effizienz. Doch ihr Einsatz bleibt nicht ohne Nebenwirkungen. Automatisierung und Überwachung können Persönlichkeitsrechte verletzen und psychischen Stress verursachen. Betriebsräte müssen sicherstellen, dass diese Technologien unterstützend und ohne zusätzliche Belastungen eingesetzt werden. Deshalb ist bei der Einführung von Tools und Technologien Mitbestimmung durch den Betriebsrat wichtig – das bestätigt die von der AK in Auftrag gegebene Studie „Algorithmisches Management via Smartphone" des Forschungsinstituts Cracked Labs.

Praxisbeispiel Lieferpläne

Bereits das Beispiel der Lieferando-Rider in der Coverstory dieses Heftes zeigt, wie belastend sich ständig aktualisierende Apps für die Beschäftigten sein können. Die KI stellt laufend neue Lieferpläne zusammen, was Unsicherheit und Stress bei den Bot:innen verursacht. Wer Aufträge ablehnt, wird abgestraft und bekommt keine Anfragen mehr. Das verdeutlicht, wie wichtig es ist, dass Betriebsräte Änderungen durch digitale Systeme überwachen und über deren Implementierung mitentscheiden.

KI-Systeme im Außendienst sind bereits in der mobilen Krankenpflege, in der Gebäudetechnik und bei Reinigungsfirmen im Einsatz. Algorithmen überwachen und steuern die Arbeit von Außendienstler:innen in Echtzeit. Für die Beschäftigten besteht das Problem nicht nur darin, über das Smartphone überwacht zu werden, sondern sie befürchten auch konkrete negative Auswirkungen wie verlorene Aufträge bis hin zu Kündigungen. Mitbestimmung kann hierbei Transparenz und Vertrauen schaffen.

Auswirkungen überprüfen

Um die Einführung digitaler Systeme erfolgreich zu gestalten, sollte die Geschäftsleitung mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe vor dem Kauf einer Software überprüfen und den Betriebsrat einbeziehen. Betriebsräte sollten Transparenz über Datensammlung und -nutzung gewährleisten und in die Systementwicklung eingebunden werden, um die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu schützen. Mitbestimmung ist keine Option – sie ist notwendig, damit Digitalisierung die Arbeitsprozesse erleichtert, autonome Entscheidungen aber weiterhin möglich bleiben.

Die Studie „Algorithmisches Management via Smartphone" findest du online:

DREI FRAGEN ZUM THEMA DIGITALISIERUNG UND KONTROLLE

Wie verändern digitale Systeme den Arbeitsalltag?

Digitale Steuerung bringt zahlreiche Vorteile, insbesondere im Hinblick auf Effizienz und Datenverfügbarkeit. Sie birgt aber auch Risiken für die Freiheit und Privatsphäre der Beschäftigten. Für einen ausgewogenen Einsatz der Technologien müssen Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.

Das Verkaufsargument der Anbieter ist klar: „Kauf die Software und du wirst produktiver!“ Dieses Versprechen erfüllt sich jedoch nicht immer. Automatisierung und der Einsatz von Software können schnell überbordend werden und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten verletzen. Wenn die Überwachung zu umfassend wird, treten rechtliche Probleme auf.

Der kritische Graubereich beginnt dort, wo es nicht mehr darum geht, die Arbeit zu erleichtern und zu strukturieren, sondern wo Überwachung und Kontrolle im Fokus stehen.

Wie viel Mensch braucht die Digitalisierung?

Automatisierung verändert die Arbeitsprozesse und die Arbeitskultur. Idealerweise werden vor Einführung einer neuen Software die Auswirkungen diskutiert, Arbeitsprozesse definiert und anschließend ein Rahmen für die Implementierung überlegt – einschließlich Begleitprogrammen wie Schulungen oder Informationskampagnen, um Vertrauen zu schaffen.

Ausgehend von der vorliegenden Studie entwickeln wir im Büro für digitale Agenden der AK Wien Richtlinien und Tools, um die digitale Kontrolle menschlich und fair zu gestalten. Best-Practice-Projekte zeigen, dass es möglich ist, Digitalisierung mit menschlichem Augenmaß zu betreiben.

Was können Betriebsratsmitglieder tun?

Transparenz ist der Schlüssel. Es ist wichtig, dass Beschäftigte genau wissen, welche Daten gesammelt werden und wie diese genutzt werden.

Wir empfehlen Betriebsräten, IT-Kompetenz in ihre Teams zu holen. Falls das nicht möglich ist, sollten sie mindestens eine Vertrauensperson in der IT-Abteilung ansprechen können. In jedem Betrieb gibt es IT-affine Personen. Wenn eine:r von ihnen als Ansprechperson für den Betriebsrat zur Verfügung steht, ist das strategisch klug.

Betriebliche Mitbestimmung hilft, die Arbeit für die Beschäftigten fair und respektvoll zu gestalten. So können Betriebsräte sicherstellen, dass die Beschäftigten informiert sind und ihre Privatsphäre geschützt wird, während gleichzeitig die Nutzung digitaler Systeme korrekt und transparent erfolgt.

Foto: Lisi Specht

zur Person

Fridolin Herkommer ist Leiter des Büros für Digitale Agenden der AK Wien.

AKtuell online

Ein Update zum Hitzeschutz

Was für Beschäftigte ab 1. Jänner 2026 gilt.

Aufmerksamen AKtuell-Leser:innen ist es aufgefallen: Mit unserer Sommerausgabe „Der Hitze trotzen“ haben wir einen Nerv getroffen – wird die temperaturbedingte Belastung am Arbeitsplatz doch für immer mehr Beschäftigte zum Problem. Nur wenige Wochen nach Erscheinen unseres Heftes kam dann auch Bewegung in die Sache – und die neue Hitzeschutzverordnung der Bundesregierung war unterwegs. Sie soll am 1. Jänner 2026 in Kraft treten und deutliche Verbesserungen für Beschäftigte im Freien mit sich bringen. Über die wichtigsten Eckpunkte haben wir daher gleich online informiert.

In unserer aktualisierten Coverstory erfährst du, ab wann Betriebe Maßnahmen setzen müssen, welche Anforderungen der betriebliche Hitzeschutzplan zu erfüllen hat – und wie es mit Übergangsfristen aussieht, wenn, wie etwa bei der Kühlung und Klimatisierung von Kran-Kabinen und selbstfahrenden Arbeitsmitteln, Nachrüstungsbedarf besteht. Klick, klick, klick: Mit AKtuell online bist du immer am Ball!

Foto: screenshot

Der Sozialstaat im Überblick

Eine Website berichtet über das breite Sozialleistungsangebot in Österreich – und ist damit eine wertvolle Informationsquelle für Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder.

Der Sozialstaat ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine Errungenschaft. Aufgebaut ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts mit der Kraft der Gewerkschaften, ist Österreich mit seinen hohen Standards in Sachen Gemeinwohl heute nicht von ungefähr im internationalen Spitzenfeld anzutreffen. Vom Schulsystem über die Gesundheitsversorgung bis hin zu Ansprüchen bei Arbeitslosigkeit oder im Pflegefall: Der Sozialstaat bietet hierzulande ein breites Angebot, dem die Menschen im Lauf ihres Lebens mehrmals begegnen.

Wissenstransfer durch Betriebsrat

Doch viele Arbeitnehmer:innen kennen ihre Ansprüche nicht – oder zu wenig. Betriebsratsmitglieder als Multiplikator:innen können hier gegensteuern. Je besser sie informiert sind, desto besser funktioniert der Wissenstransfer – und umso effektiver können sie die Beschäftigten in ihrem Betrieb unterstützen.

Die Website www.sozialleistungen.at gibt nicht nur einen umfassenden und dabei serviceorientierten Überblick über sämtliche Ansprüche zwischen Kinderbetreuungsgeld, Witwen- und Waisenpension oder Notstandshilfe. Sie informiert mit niederschwelligen Abrissen zu Themen wie Geschichte oder Finanzierung des Sozialstaates auch über wichtige sozialpolitische Grundlagen und gibt Tipps zu weiterführenden Publikationen.

Eigener Podcast

Wer sich lieber hörend informiert, wird auf der Website gleichfalls bedient. Der Podcast „In bester Gesellschaft – der Wissenschaftsdialog für die Vielen“ setzt sich zum Ziel, „Sozialpolitik und kritische Gesellschaftsanalysen ins Gespräch zu bringen“, und steht auch auf allen gängigen Streamingplattformen bereit. In der aktuellen Ausgabe etwa spricht Host Michael Mazohl mit Asiye Sel (AK Wien) und Daniel Schönherr (Forschungsinstitut Foresight) über Beschäftigte in systemrelevanten Berufen – und ihre nach wie vor belastenden Arbeitsbedingungen. Vorbeischauen lohnt sich also. Weiterempfehlen auch!

www.sozialleistungen.at

Ich wär so gerne Milliardär

Die Anzahl der Superreichen wächst und wächst. Dabei stellt sich vor allem eine Frage: Können wir uns diese Entwicklung überhaupt leisten?

Von **Oliver Piller**

Wenn ich an Milliardäre denke, kommt automatisch ein Gefühl von Abneigung in mir hoch. Niemand kann mir erzählen, dass ein Mensch so hart oder innovativ gearbeitet hat, um derartig viel Geld zu „verdienen". Noch dazu bewegen sich die allermeisten dieser Personen auf einer Skala von arrogant und unsympathisch bis hin zu offen antidemokratisch. Dabei reden wir von russischen Oligarchen, Ölprinzen aus dem Nahen Osten, einem Salzburger Dosenmilliardär oder dem Präsidenten der USA. Menschen mit so viel Geld kaufen sich Macht und Einfluss – egal, ob in Diktaturen oder Demokratien.

Meine persönliche Abneigung wurde in meiner Studienzeit auf die Probe gestellt. Damals lernte ich Drew kennen. Drew war ein fortschrittlicher Denker, der sich für Arbeiter:innenrechte und den Ausbau der Demokratie interessierte. Darüber hinaus war er Milliardär. Genauer gesagt besitzt seine Familie ein milliardenschweres nordamerikanisches Textilhandelsunternehmen mit mehreren Hundert Filialen. Im ersten Moment war ich völlig durch den Wind. Man lernt schließlich nicht alle Tage einen Superreichen kennen. Nachdem sich eine lockere Freundschaft entwickelt und wir viel über Politik diskutiert hatten, konnte ich ihm sagen: Drew, du bist ein guter Mensch – und ich mag dich. Trotzdem stellst du etwas dar, das ich komplett ablehne. Es sollte auf dieser Welt keine Milliardäre geben. Drew hat das verstanden.

Nun, das scheint mir für uns als Gesellschaft eine berechtigte Frage zu sein: Ist es überhaupt legitim, dass immer mehr Einzelpersonen immer noch mehr Vermögen anhäufen? Einerseits ist es eine moralische Frage, ob jemand über so viel soziale Macht in Form von Geld verfügen soll. Darüber hinaus wird die Lebensqualität wohl nicht leiden, wenn diese Person „nur" noch 999 Millionen besitzen würde – immer noch pervers viel.

Andererseits ist es eine systemische Frage. Mit den freigewordenen Ressourcen in öffentlicher Hand könnten wir nicht nur allen Menschen ein gutes Leben ermöglichen, sondern auch der Klimakrise wirksam begegnen. Meine Antwort kennt ihr.

Foto: Christian Heiling

Illu: udall30.ai – stock.adobe.com

JOB & RECHT

JETZT GEWINNEN

Buchtipp: Das Angestelltengesetz auf den Punkt gebracht.

Das Angestelltengesetz ist das zentrale Regelwerk für viele arbeitsrechtliche Fragen im Berufsalltag – und dieser praxisorientierte Ratgeber bietet einen verständlichen und systematischen Überblick: Im bewährten Frage-Antwort-Stil aufgebaut, richtet sich das Buch besonders an Arbeitnehmer:innen und Betriebsratsmitglieder, die im Berufsleben mit rechtlichen Fragestellungen konfrontiert sind. Themen wie Entgeltfortzahlung, Kündigung, Abfertigung oder Arbeitsverhinderung werden nachvollziehbar erklärt und anhand zahlreicher Fallbeispiele veranschaulicht. Das Handbuch ist ideal für Beschäftigte und Betriebsrät:innen, die eine verlässliche Orientierung zu den wichtigsten Regelungen im Arbeitsverhältnis suchen. Ein Muss für alle, die ihre Rechte und Pflichten besser verstehen wollen!

Ilona Amann, Michael Gogola, Karin Koller, Michael Trinko: Angestelltengesetz in Frage und Antwort. ÖGB Verlag, Wien 2025, 192 Seiten, 36 Euro. ISBN: 978-3-99046-718-3

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff **„Angestelltengesetz“** sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 17. Oktober 2025

3 Fragen an …

Co-Autor Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA.

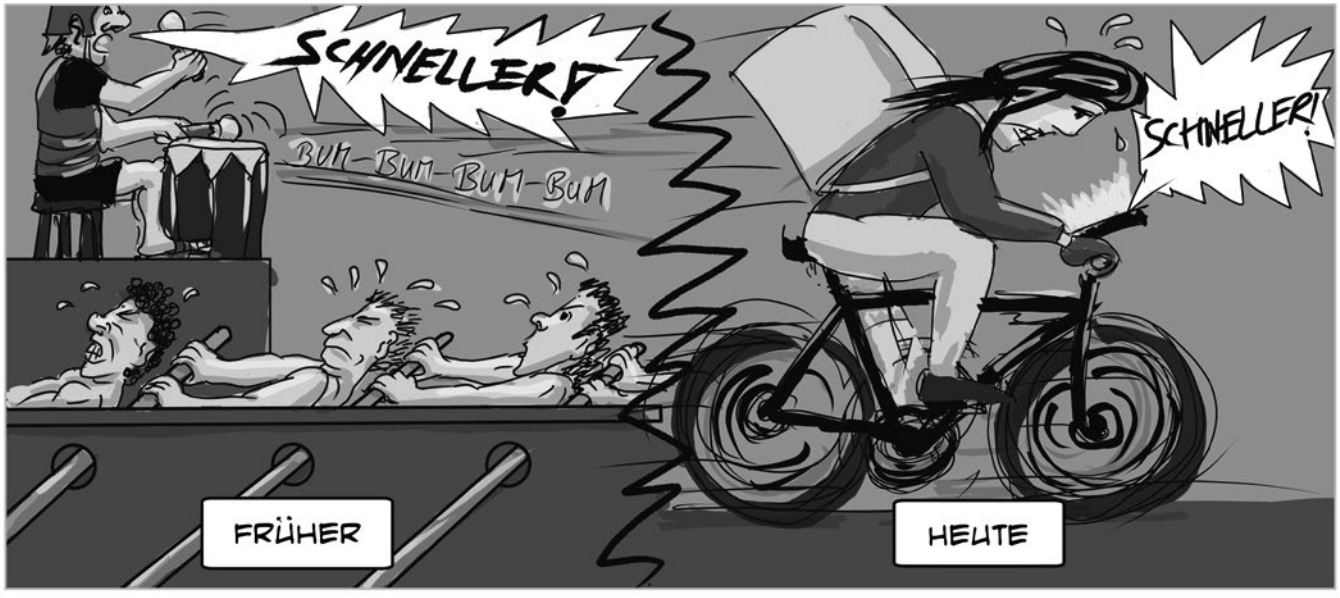
1 **Was sind die häufigsten rechtlichen Fragen, mit denen Angestellte konfrontiert sind?** In den Arbeitsverträgen sind oft Konkurrenzklauseln oder Vereinbarungen über Provisionszahlungen enthalten. Außerdem sind Fragen rund um Dienstverhinderungen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Postensuchtage, die Abfertigung oder das Dienstzeugnis an der Tagesordnung.

2 **Warum sollten Betriebsrät:innen das Angestelltengesetz genau kennen?** Das Angestelltengesetz stellt seit über 100 Jahren eine zentrale Grundlage für die Arbeitsbedingungen von Angestellten dar und regelt etwa Fragen rund um den Arbeitsvertrag. Betriebsratsmitglieder sind die erste Anlaufstelle für – auch rechtliche – Fragen von Beschäftigten und sollten kompetent und mit Fachwissen ausgestattet antworten können.

3 **Ein Tipp zur Vorbereitung auf rechtliche Gespräche mit der Arbeitgeberseite?** Jedenfalls sollte man nicht uninformiert in derartige Gespräche gehen, sondern sich über arbeitsrechtliche Problemfelder im Vorfeld in Kenntnis setzen, um zu einer konstruktiven und raschen Lösung zu finden. Wenn kritische Gespräche mit dem Arbeitgeber anstehen, macht es also jedenfalls Sinn, sich vorab bei der zuständigen Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer beraten zu lassen.

Cartoon

Philip Taucher



Dranbleiben

Foto: doucefleur – stock.adobe.com

Veranstaltungstipp

Sucht erkennen – und richtig reagieren

Sucht am Arbeitsplatz ist ein ernstes – doch häufig tabuisiertes – Problem. Die Ursachen sind vielfältig: beruflicher Stress, Leistungsdruck, Überforderung oder Mobbing können ebenso zu einer Suchterkrankung beitragen wie private Belastungen. Besonders in Branchen mit hoher Verantwortung, unregelmäßigen Arbeitszeiten oder großem Konkurrenzdruck tritt das Problem verstärkt auf. Sucht am Arbeitsplatz kann gravierende Folgen haben: verminderte Leistungsfähigkeit, erhöhte Unfallgefahr, Krankenstände und letztlich gesundheitliche Schäden. Gleichzeitig fällt es Betroffenen aus Angst vor Stigmatisierung oder Jobverlust oft schwer, sich Hilfe zu holen.

Im Rahmen dieses Onlinevortrages erhältst du einen kompakten Überblick über zentrale Aspekte rund um das Thema. Von Zahlen und rechtlichen Rahmenbedingungen über Interventionsmodelle bis hin zu den psychologischen und kommunikativen Herausforderungen im Umgang mit Betroffenen. Nutze diese Gelegenheit, um dein Wissen zu vertiefen und im Ernstfall sicher und sensibel handeln zu können!

Sucht am Arbeitsplatz – Privatsache, Tabu oder Leitungsaufgabe?

Eine Veranstaltung des Instituts für Suchtprävention Wien
7. Oktober 2025, 16:30 – 18:00 Uhr
Online via Zoom. Anmeldeschluss: 30. September 2025, 9:00 Uhr

Mehr Infos und Anmeldung:

Historie

100 Jahre Frauenreferat der AK Wien: Gleiche Rechte für gleiche Arbeit

Im Jahr 1925 wurde das Frauenreferat der AK Wien gegründet. Als dessen erste Leiterin leistete die Wissenschaftlerin Käthe Leichter (1895–1942) Pionierarbeit. ■ Von Sabine Lichtenberger

Käthe Leichter auf einer Briefmarke, 1995.

Foto: Wikimedia Commons / gemeinfrei

Eine der Hauptaufgaben des im Jahr 1925 gegründeten Frauenreferats war es, Erhebungen über die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen durchzuführen, um Verbesserungen für sie zu erreichen.

Käthe Leichter brachte dafür das nötige wissenschaftliche Rüstzeug und ein hohes Maß an Empathie mit. Die Ergebnisse sollten zur Umsetzung von Forderungen dienen, etwa nach gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit oder Verbesserungen bei der Sozialversicherung. Zu diesem Zweck baute Käthe Leichter auch ein beachtliches Wissensnetzwerk mit Gewerkschafterinnen, Betriebsrätinnen, Funktionärinnen und Wissenschaftlerinnen auf. Wichtige Hilfsmittel waren außerdem die „Radiostunde für arbeitende Frauen“ und die „Mitteilungen über Frauenarbeit“, die 1927 zu einer Frauenbeilage in der Zeitschrift „Arbeit und Wirtschaft“ wurden.

Im Jahr 2018 führte die Frauenabteilung der AK Wien die Studie „So leben wir heute“ durch – in Anlehnung an Käthe Leichters Studie über Industriearbeiterinnen von 1932. Damals wie heute gilt es, wie Käthe Leichter sinngemäß formulierte, die Reihen der Frauen zu stärken und sie bei der Durchsetzung ihrer Zukunftsforderungen zu unterstützen.

AK ÖSTERREICH

AK.AT/GERECHTIGKEIT

Gerech-tigkeit muss sein.

Arbeiterkammer

Wenn man Menschen fragt, was sie für ein sorgenfreies Leben brauchen, sind das oft Dinge, die eigentlich selbstverständlich sein sollten: Gut von der eigenen Arbeit leben zu können. Aber so einfach wie das klingt, ist es nicht. Deswegen steht die Arbeiterkammer auf deiner Seite – jeden Tag.

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