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

RESILIENZ

Betriebsratsmitglieder im Stress **Seite 10**

LOHNTRANSPARENZ

Die aktuelle Gesetzeslage **Seite 12**

VÄTERBETEILIGUNG

Noch viel Luft nach oben **Seite 16**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

WAS DIE LEHRE BRAUCHT

EIN BETRIEBSRAT UND EINE JUGENDVERTRAUENSRÄTIN ERZÄHLEN

AUSGABE **4/26**

Zahl

1.500

. . . so viele Betriebsratsvorsitzende hat das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag von AK und ÖGB für das aktuelle Strukturwandelbarometer befragt. Das Ergebnis: Die Produktivität steigt in vielen Betrieben, aber der Weg dorthin führt häufig auch über steigenden Druck auf die Beschäftigten. Das Ziel: immer mehr – und das immer schneller. Doch Betriebsräte sind die Frühwarnsysteme in den Unternehmen und können gegensteuern. Alles zum Strukturwandelbarometer – und die Forderungen von AK und ÖGB – gibt es in diesem Heft auf den Seiten 14 und 15.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Ute Bösinger, Theresa Goisauf, Christine Newald, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst) **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Romy Danilkow, Jennifer Huemer, Peter Leinfellner, Nora Lehner, Oliver Piller **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 **Coverfoto:** Markus Zahradnik

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.

Wie gute Lehre geht

Foto: Markus Zahradnik

Das AKtuell-Redaktionsteam: Ute Bösinger, Christine Newald, Andreas Rauschal, Theresa Goisauf (v. l. n. r.)

Liebe Leser:innen!

Die Qualität der Lehrausbildung entscheidet über die Fachkräfte von morgen. Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertrauensrät:innen kommt dabei eine wichtige Rolle zu.

Die Situation ist nicht unbedingt einfacher geworden. Denn während an allen Ecken und Enden der Sparstift regiert, bilden auch immer weniger Betriebe Lehrlinge aus. 28.000 Lehrlinge starteten 2025 in ihr erstes Lehrjahr – das sind rund 10.000 weniger als noch vor 20 Jahren.

Doch es gibt auch Gegenbeispiele – wie etwa die Wiener Linien. Mehr als 450 Lehrlinge werden dort aktuell fit für die Zukunft gemacht. Dafür hat das Unternehmen viel investiert – und kann neben eigenen Lehrwerkstätten auch auf betriebsinterne Schulungen verweisen, mit denen Ausbildner:innen auf den neuesten pädagogischen Stand gebracht werden. Ein wichtiger Punkt im Umgang mit jungen Menschen, die besonders schutzwürdig sind. Wie erfolgreiche Lehrausbildung geht, haben wir für dieses Heft mit Martin Steininger und Vanessa Domic erkundet. Sie erklären, wie das Zusammenspiel ihrer beiden Funktionen – Betriebsrat und Jugendvertrauensrätin – Mehrwert für die Fachkräfte von morgen schafft.

Dass der Einsatz für Beschäftigte mitunter an die Substanz geht, wissen viele Belegschaftsvertreter:innen aus ihrer täglichen Arbeit. Doch wie können sie ihre Resilienz stärken, um sich weiterhin mit vollem Elan für die Rechte der Beschäftigten einzusetzen? Darüber haben wir mit AK Arbeitspsychologin Johanna Klösch und Stephan Simek, Personalvertreter im AKH Wien, gesprochen.

Außerdem in dieser Ausgabe: ein Update zur aktuellen Gesetzeslage in Sachen Lohntransparenz, ein Blick auf die Probleme mit geteilten Diensten und nicht zuletzt die Frage, warum bei der Väterbeteiligung in Österreich noch viel Luft nach oben besteht.

Gute Lektüre wünscht
Euer AKtuell-Redaktionsteam

Inhalt

Foto: Markus Zahradnik

Im Doppelpack für Lehrlinge **Seite 4**

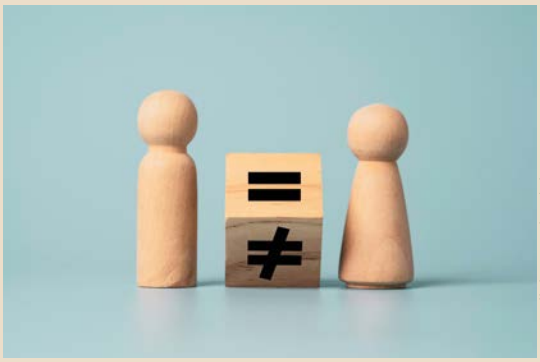


Foto: Dilok – stock.adobe.com

Was jetzt? Lohntransparenz und Equal Pay **Seite 12**

Foto: Lisi Specht

AK Expertin Veronika Adensamer über Väterbeteiligung **Seite 16**

4 Titelstory

Zukunftsfrage Lehrausbildung 4
Kommentar: Eine Frage der Qualität 7

8 Weitblick

Arbeitsinspektion & Co: Beschäftigtenschutz jetzt stärken 8
Betriebsratsumfrage: Lehre braucht mehr 9
Resilienz in der Belegschaftsvertretung 10

12 Recht klar

Was aktuell in Sachen Lohntransparenz gilt 12

14 Mitbestimmen

Strukturwandelbarometer: Mehr Leistung um jeden Preis? 14
Väter in Karenz: Dringend gebraucht 16
Wenn die Arbeit den Tag zerreißt 18
Drei Fragen zum Thema geteilte Dienste 19

20 Dranbleiben

Ratgeber: Alles rund um die Pension 20
Kolumne „Draufgeschaut“ 21
Buchtipp: Arbeitsrecht in Frage und Antwort 22
Cartoon 22
Veranstaltungstipp 23
Historie: Protest für eine bessere Lehre 23
Impressum 2

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

Unterstützung heißt positiv begleiten

Lehrlinge sind die Fachkräfte von morgen. Aber bei Lehrstellen und guter Ausbildung wird oft gekürzt. Betriebsrat Martin Steininger und Jugendvertrauensrätin Vanessa Domic berichten, wie es besser geht.

Text: Ute Bösinger | Fotos: Markus Zahradnik

ZUKUNFTSFRAGE LEHRAUSBILDUNG

Der Betriebsrat, der da war, als es mit der Führungskraft schwierig wurde – oder die Jugendvertrauensrätin, die genau die richtigen Tipps für die Abschlussprüfung parat hatte: Ohne Unterstützung wie diese – noch dazu zur richtigen Zeit – würden viele wesentlich schwerer durch ihre Lehrzeit kommen. Keine Frage: Die Zeiten für den Start in die Ausbildung sind härter geworden. Immer weniger Betriebe bilden aus. So begannen im Jahr 2025 rund 28.000 Lehrlinge das erste Lehrjahr, etwa 10.000 weniger als noch vor 20 Jahren. Und wer eine Lehrstelle ergattert hat, ist nicht immer glücklich damit.

Besonders schutzwürdig

AK und ÖGB haben 6.102 Lehrlinge in ganz Österreich für den „Lehrlingsmonitor“ befragt: Etwa jede dritte Person findet, dass ihre Lehrstelle deutlich besser werden müsste. Fast ebenso viele klagen über schlechte Behandlung. Viele lernen technische Neuigkeiten wie Künstliche Intelligenz (KI) nur in den Berufsschulen kennen. Oft fehlen genaue Aufzeichnungen über die Arbeitszeit – und zu viele müssen nicht selten auch unbezahlte Überstunden leisten.

Marlene Frank berät für die Arbeiterkammer Wien Lehrlinge. Immer zum Quartalsende häufen sich die Anfragen bei ihr. Es geht um unbezahlte Überstunden, aber auch um Themen wie Anschreien oder sogar Belästigung. „Lehrlinge sind oft noch keine 18 Jahre alt. Sie sind besonders schutzwürdig. Mein Eindruck ist: Viele, die mit der Ausbildung in einem Betrieb betraut werden, haben wenig pädagogische Erfahrung“, sagt sie.

So hatte ein angehender Restaurantfachmann im Lehrbetrieb seinen Urlaub mit einem Vorgesetzten vereinbart und danach auch angetreten. Als er aber feststellen musste, dass er trotzdem an einem Urlaubstag zum Dienst eingeteilt worden war, meldete er sich aus dem Urlaub und erklärte die Lage. Daraufhin wurde er entlassen. Die AK klagte für den jungen Mann und konnte eine Entschädigung für die unrechtmäßige Auflösung des Lehrverhältnisses von über 4.000 Euro herausholen. AK Rechtsberaterin Frank: „Oft führen schlechte Erfahrungen im ersten Lehrbetrieb dazu, dass die Lehre abgebrochen wird und sich die jungen Leute eine andere Branche suchen.“

Positivbeispiel Wiener Linien

Es gibt aber auch Betriebe, bei denen es ganz anders läuft: Die Wiener Linien etwa bilden derzeit über

450 Lehrlinge aus, vor allem in technischen Berufen. Das Unternehmen investiert viel in die Ausbildung und hat eigene Lehrwerkstätten. Damit die Ausbildner:innen auf dem neuesten pädagogischen Stand bleiben, gibt es betriebseigene Schulungen.

„Jugendvertrauensrät:innen ergänzen unsere Betriebsratsarbeit als Ansprechpersonen für die Jüngsten im Betrieb."

Martin Steininger, Betriebsrat, Wiener Linien

Foto: Markus Zahradnik

Zwei Betriebsratsmitglieder des Zentralbetriebsrats kümmern sich besonders um die Ausbildung. Einer von ihnen ist der 30-jährige Martin Steininger. Dazu kommen sieben Jugendvertrauensrät:innen. Sie reden mit, etwa wenn Konflikte mit Lehrlingen im Betrieb gelöst werden müssen oder Veranstaltungen für die Lehrlinge – wie die Lehrlings-Weihnachtsfeier oder ein Gaming-Event – organisiert werden. Steininger: „Jugendvertrauensrät:innen ergänzen unsere Betriebsratsarbeit als Ansprechpersonen für die Jüngsten im Betrieb. Sie sind oft selbst mitten in der Ausbildung und deshalb nah dran an den Lehrlingen. Und wir hoffen natürlich, dass sich die eine oder der andere vielleicht später auch im Betriebsrat engagieren möchte."

In Theorie und Praxis

Für Steininger ist gerade die Ausbildung das Thema, an dem die Sozialpartnerschaft im Unternehmen richtig gut funktioniert. „Wir brauchen gut ausgebildete Fachleute, die darauf geschult sind, unsere Straßenbahnen, Busse oder Gleise instand zu halten. Dafür tun das Unternehmen und der Betriebsrat in enger Absprache sehr viel."

Seit drei Jahren ist Vanessa Domic Jugendvertrauensrätin bei den Wiener Linien. Im Juli 2026 hat die 20-Jährige ihre Lehrabschlussprüfung als Elektrotechnikerin/Mechatronikerin geschafft. „Vielleicht ist es ein Helfersyndrom. Aber ich trage gern dazu bei, dass etwas noch besser wird. Manchmal suchen die Lehrlinge nur ein offenes Ohr für ein Problem", sagt sie. „Manchmal reicht ein Vermittlungsgespräch mit den Ausbildenden, sonst hole ich den Betriebsrat dazu."

Auf die Lehrabschlussprüfung können sich die Lehrlinge der Wiener Linien mehrere Wochen lang intensiv in Theorie und Praxis vorbereiten. „Richtig gut ist das freie Lernen, bei dem man selbst die Dinge nachfragen kann, die noch nicht sitzen. Man wiederholt genau das, was gebraucht wird, und das so oft wie benötigt", sagt Domic.

Doch das ist längst nicht in allen Betrieben so, weiß Magdalena Pötzelsberger, AK Expertin für Lehrausbildung: „Immer mehr Unternehmen investieren immer weniger in die Ausbildung", sagt sie. Das lässt sich auch an den Ergebnissen der Lehrabschlussprüfungen ablesen: Von denen, die die Abschlussprüfung antreten, haben 2025 etwa 76 Prozent den Abschluss geschafft. 2015 waren es noch 81 Prozent. Pötzelsberger: „Wer Fachkräfte will, muss diese auch gut ausbilden."

Ausbildung als Verantwortung

Fast vier von zehn Lehrlingen berichten laut Lehrlingsmonitor übrigens auch, dass im Betrieb nie oder nur

Lehrlinge gut unterstützen:

SO GEHT DAS!

Jugendvertrauensrät:innen nutzen: Sie können wichtige Verbindungen knüpfen – zwischen den Generationen, zwischen Betriebsrat und Lehrlingen oder zwischen Betrieb und Lehrlingen.

Unterstützung vor der Lehrabschlussprüfung: Schon vermeintlich einfache Infos helfen gegen Prüfungsängste: Wie genau läuft die Prüfung ab? Was muss man bei der Prüfung dabeihaben? Wer sitzt in einer Prüfungskommission? Auch das Üben in einer Prüfungssituation kann helfen.

Hilfe bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung: Gute Angebote hat der Kultur- und Sportverein der Wiener Berufsschulen: **www.kusonline.at**

Beratung für Lehrlinge: Bei Arbeitsrechtsfragen hilft die AK Wien. Die Hotline #lehrlinginwien bietet Beratung unter der Telefonnummer 01 / 997 1111.

Hilfe bei Kurskosten: Die Kosten für anerkannte Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung werden vollständig ersetzt. Der Antrag muss innerhalb von sechs Monaten nach Kursende bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer eingebracht werden. Eine Liste der anerkannten Kurse gibt es hier:

selten über den Stand der Ausbildung gesprochen wird. Im Idealfall sollte eine Ausbildungsdokumentation vorliegen, die regelmäßig von den Ausbildner:innen mit den Lehrlingen besprochen wird. So können Wissenslücken früh erkannt und behoben werden. „Ausbildung geht nicht so nebenbei“, sagt Pötzelsberger. „Wer ausbildet, nimmt Verantwortung auf sich. Im Gegenzug lohnt sich gute Ausbildung junger Fachkräfte für den Betrieb, aber auch für die ganze Branche.“

Foto: Markus Zahradnik

„Wer Fachkräfte will, muss diese auch gut ausbilden.“

Magdalena Pötzelsberger,
AK Expertin für Lehrausbildung

Denn gerade in Zeiten von KI bietet die Lehre großes Potenzial: Handwerkliche Tätigkeiten oder die Arbeit mit Menschen, etwa in der Pflege, lassen sich nicht so einfach ersetzen. „Damit mehr junge Menschen für die Lehre gewonnen werden können, braucht es jedoch attraktive Ausbildungsbedingungen“, sagt Pötzelsberger.

AK und ÖGB fordern deshalb, dass die Ausbildungsförderung an klare Qualitätskriterien gebunden wird. „Lebenslanges Lernen wird die Lehrlinge von heute begleiten. Das funktioniert, wenn Lernen schon in der Lehre positiv begleitet und erlebt wird“, so die AK Expertin. □

Der AK Ratgeber **„Dein Recht als Lehrling“** beantwortet alle Fragen rund um das Thema Lehre. Hier geht’s zum Gratis-PDF:

KOMMENTAR

Foto: ÖGB/Harun Çelik.jpg

Eine Frage der Qualität

Von Jennifer Huemer

Es gibt kein Fachkräftewunder. Es gibt nur gute Ausbildung. Trotzdem wird über Fachkräftebedarf oft lauter gesprochen als über die Qualität der Lehre. Dabei beginnt genau dort die Zukunft unserer Arbeitswelt. Wer junge Menschen ausbildet, investiert nicht nur in den eigenen Betrieb, sondern auch in die Gesellschaft.

Der aktuelle Lehrlingsmonitor zeigt: Viele Lehrlinge sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, gleichzeitig gibt es deutlichen Verbesserungsbedarf – etwa bei der Ausbildungsqualität, der Arbeitsbelastung oder der Begleitung im Betrieb. Gleichzeitig fehlen in Österreich tausende Lehrstellen. Wer von Fachkräftebedarf spricht, muss daher zuerst über die Ausbildung sprechen.

Als ich selbst Lehrling war, war mir vor allem eines wichtig: eine Ausbildung, in der ich wirklich etwas lerne. Ich wollte auf meinen Beruf bei den ÖBB gut vorbereitet werden, abwechslungsreiche Aufgaben übernehmen und in einem respektvollen Umfeld arbeiten. Faire Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und die Aussicht, nach der Lehre übernommen zu werden, waren für mich genauso wichtig. Kurz gesagt: Ich wollte gerne zur Arbeit gehen und stolz auf meinen Beruf sein.

Genau das muss für alle Lehrlinge selbstverständlich werden. Dafür braucht es Betriebe, die in gute Ausbildung investieren, ausreichend Zeit für die Betreuung ihrer Lehrlinge einplanen und junge Menschen ernst nehmen. Gleichzeitig ist die Politik gefordert, Berufsschulen zu modernisieren, die Lehre stärker zu fördern und Lehrlinge auch außerhalb des Betriebs besser zu unterstützen – etwa beim Wohnen, bei der Mobilität oder der psychischen Gesundheit.

Eine gute Lehre ist kein Zufall. Sie ist eine Investition in die Zukunft der Jugendlichen – und damit in die Zukunft unseres Landes.

Zur Person
Jennifer Huemer ist seit April 2026 Bundesvorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Die 24-Jährige hat eine Lehre als Mobilitätsservicekauffrau bei den ÖBB abgeschlossen und engagiert sich seit sieben Jahren bei der Dienstleistungsgewerkschaft Vida.

Arbeitsinspektion & Co: Beschäftigtenschutz stärken

Die Arbeiterkammer fordert mehr Ressourcen für wichtige Kontrollbehörden – nur so ist ein effektiver Arbeitnehmer:innenschutz auch in Zukunft möglich.

Von Andreas Rauschal

Bereits 86,4 Prozent der Erwerbstätigen in Österreich sind einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Umso wichtiger ist eine starke Arbeitsinspektion – sie prüft die Einhaltung von Gesetzen zum Arbeitnehmer:innenschutz und zur Arbeitssicherheit und berät Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen. Auch bei der Untersuchung von Arbeitsunfällen kommt sie zum Einsatz – um daraus Lehren zu ziehen und vergleichbare Vorfälle in Zukunft auszuschließen.

Verbündete des Betriebsrats

Für Betriebsräte ist die Arbeitsinspektion eine wichtige Partnerin: Gemeinsam sorgen beide Akteure für die Überwachung des Arbeitnehmer:innenschutzes, wobei Betriebsräten das Recht zukommt, die Arbeitsinspektion zur Hilfe zu holen – sei es für das Bereitstellen von Informationen oder benötigte Kontrollen vor Ort im Betrieb.

Die Arbeiterkammer fordert nun mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion und weitere Kontrollbehörden, deren Kernaufgabe der Schutz der Beschäftigten ist. Aktuelle Zahlen zeigen, warum: So informiert die AUVA etwa über einen Anstieg der anerkannten Arbeitsunfälle durch Gewalt. Waren im Jahr 2020 in Österreich noch 973 Fälle zu verzeichnen, so waren es im Jahr 2025 bereits 1.752 – 1.056 davon betrafen Frauen. Doch auch gegen klassische Unfallgefahren bleibt die Arbeitsinspektion das wichtigste Instrument. Eine Studie der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und ein Vergleich von 24 europäischen Ländern belegen, dass gezielte Kontrollen in Kombination mit Strafen die Unfallgefahr merklich reduzieren: Zehn Prozent mehr Inspektionen bedeuten fast zwei Prozent weniger Unfälle.

Foto: Lisi Specht

Warnt vor Sparmaßnahmen: AK Expertin Ines Stilling.

Finanzpolizei und Krankenkassen wiederum sind gefragt, wenn es um die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping geht. Derzeit kosten 45,9 Millionen nicht abgegoltene Überstunden die Beschäftigten 2,5 Milliarden Euro pro Jahr – dem Staat entgehen dabei Abgaben in Höhe von 1,23 Milliarden Euro: ein Lose-lose-Szenario für die Vielen.

Gegen den Rotstift

Für eine starke Belegschaftsvertretung sind Kontrollbehörden mit Ressourcen zentrale Verbündete. In Zeiten des drohenden Rotstifts fasst Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales der AK Wien, die Forderungen der Arbeiterkammer zusammen – und warnt: „Wer bei der Arbeitsinspektion und den Lohnkontrollen spart, nimmt Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und die damit einhergehenden Kosten billigend in Kauf. Eine Aufweichung von Schutzgesetzen und Einsparungen bei Kontrollbehörden dürfen daher nicht zur Diskussion stehen. Wir brauchen mehr Personal für Kontrollen und deutlich schärfere Strafen für jene, die Schutzvorschriften unterlaufen und rechtmäßige Löhne vorenthalten.“

LEHRE BRAUCHT MEHR

Immer weniger Jugendliche wählen eine Lehre, während Betriebe händeringend Nachwuchs suchen. Was muss geschehen, damit sich junge Menschen wieder dafür entscheiden?

Von Theresa Goisauf

„Wir bieten unseren Lehrlingen eine Ausbildung mit Sinn und Perspektive. Durch eine starke Lehrwerkstätte, praxisnahe Einsätze direkt an unseren Zügen sowie zahlreiche Ausflugs- und Weiterbildungsangebote schaffen wir ein attraktives Lernumfeld."

Nina Kundigraber
Siemens Mobility Austria
Foto: Sabine Kundigraber

„Ein engagiertes Ausbildungsteam begleitet und fördert unsere Lehrlinge individuell. Persönliche Betreuung, regelmäßiges Feedback und eine praxisnahe Ausbildung direkt an den Flugzeugen und in den Werkstätten schaffen optimale Entwicklungsmöglichkeiten."

René Pfister
Austrian Airlines
Foto: Klaus Vyhnalek

„Wir möchten jungen Menschen die Chance geben, ihre Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln. Eine Ausbildung auf Augenhöhe und ein wertschätzendes Miteinander sind dabei die Grundlagen."

Jennifer Kunis
Volkstheater
Foto: privat

„Otto Bock führt regelmäßig Schüler:innen durch den Betrieb und fördert gezielt Mädchen in technischen Berufen. Außerdem unterstützen wir unsere Lehrlinge dabei, während der Arbeitszeit Lerninhalte zu wiederholen."

Manuela Jager
Otto Bock
Foto: Markus Zahradnik

„Mit 72 Lehrlingen zeigt sich, dass unser Engagement wirkt. Unsere Initiativen – vom Lehrlingscasting bis zum Lehrlingstag und dem PORR Campus – machen PORR zu einem attraktiven Ausbildungsbetrieb."

Andreas Csandl
PORR Bau GmbH – Tiefbau
Foto: privat

Mit Herz dabei – und oft am Limit

Betriebsratsmitglieder tragen Verantwortung – oft bis an die Belastungsgrenze. Doch es gibt Möglichkeiten, die Resilienz zu stärken, um gut durch den Alltag zu kommen.

Von Theresa Goisauf

Das Handy läutet – wieder einmal. Eigentlich wollte Stephan Simek gerade seinen Kaffee austrinken. Stattdessen geht es um eine Kollegin nach einem langen Krankenstand. Kurz darauf folgt ein Anruf zum Thema Pension, danach wird ein Konflikt mit einer Führungskraft angesprochen. „Der Umgang mit den Problemen der Beschäftigten ist oft herausfordernd – und es kostet Kraft, sich immer von Neuem darauf einzustellen", sagt der Personalvertreter, der rund 7.000 Bedienstete im AKH Wien vertritt und überdies Behindertenvertrauensperson ist. Auch eine von der Arbeiterkammer in Auftrag gegebene IFES-Studie bestätigt diesen Eindruck: Die Aufgaben von Betriebsrät:innen nehmen zu – ebenso ihre Arbeitsbelastung.

Einsatz mit Nebenwirkungen

Viele Belegschaftsvertretungen arbeiten am Limit, vor allem jene, die ihr Mandat zusätzlich zum Beruf ausüben. Während sie Kolleg:innen vertreten, bleibt die eigene Arbeit liegen – und muss oft vom Team mitgetragen werden. „Ich kann nicht einfach sagen: Die Patient:innen verbinden sich heute selbst. Dann muss jemand aus dem

„Niemand muss den einsamen Helden oder die einsame Heldin spielen. Gesundheit ist Teamarbeit – und Personalvertretung ist es auch."

Stephan Simek, Belegschaftsvertreter im AKH Wien

Foto: Akram – stock.adobe.com

Foto: Alexander Ch. Wulz

Foto: Markus Zahradnik

Team meine Arbeit übernehmen. Das macht auf Dauer psychisch etwas mit einem“, beschreibt Simek die Situation.

Besonders Frauen belastet der Spagat zwischen Teilzeit, Care-Arbeit und Betriebsratsmandat. AK Arbeitspsychologin Johanna Klösch warnt: „Die Doppelbelastung macht Betriebsrät:innen anfällig für Erschöpfung und Burn-out. Entscheidend ist, sich bei hoher Belastung Unterstützung zu holen – durch Coaching, Arbeitspsycholog:innen oder die Gewerkschaft.“

Veranstaltungstipp: Zeitmanagement

Du versinkst im Chaos? Bei diesem von **13. bis 15. Oktober** stattfindenden Seminar lernen Belegschaftsvertreter:innen, wie sie in der Aufgabenflut wieder Oberwasser gewinnen.

Alle Infos und Anmeldung:

Zu den größten Belastungen zählen laut Mitbestimmungsstudie fehlende Informationen durch die Geschäftsführung, zu wenig Zeit für die Betriebsratsarbeit sowie das Gefühl, trotz enormen Engagements zu wenig bewirken zu können.

Zwischen zwei Fronten

Klösch spricht von einer klassischen Sandwich-Position: „Betriebsrät:innen sitzen oft zwischen zwei Stühlen: Die Belegschaft erwartet maximale Unterstützung, der Arbeitgeber blockiert. Diese Spannung auszuhalten, ist emotionale Schwerstarbeit.“

Ein wichtiger Schutzfaktor: „Gute Betriebsratsarbeit braucht klare Grenzen. Feste Sprechzeiten helfen dabei, die Sorgen der Kolleg:innen im Büro zu lassen“, sagt Klösch. Auch Simek setzt auf diesen Rollenwechsel. „Wir haben verschiedene Kappen auf: Personalvertretung, Gewerkschaft und Privatperson. Man muss sich bewusst machen: Angegriffen wird die Funktion – nicht der Mensch dahinter.“

Gemeinsam statt allein

Ebenso wichtig ist der Austausch im Team. Fallbesprechungen und eine offene Gesprächskultur helfen, belastende Situationen gemeinsam zu bewältigen. Klösch empfiehlt, Betriebsratssitzungen bewusst als „psychologischen Schutzraum“ zu nutzen: „Ein resilienter Betriebsrat ist kein Einzelkämpfer. Kollegiale Beratung macht den Unterschied.“ Für Simek ist klar: „Niemand muss den einsamen Helden oder die einsame Heldin spielen. Gesundheit ist Teamarbeit – und Personalvertretung ist es auch.“

Kleine Erfolge, große Wirkung

Wer ständig Konflikte löst, übersieht mitunter das Gelungene. Deshalb führt Simek ein Erfolgstagebuch: „Ich habe ein Heft, in das ich mir die Erfolge reinschreibe. Das lese ich dann oft durch.“ Neue Kraft schöpft der Personalvertreter bei den halbjährlichen Nachtaktionen: „Wenn wir durch das Haus gehen und die Kolleg:innen sich ehrlich freuen, dann merke

„Resilienz beginnt dort, wo Menschen spüren: Ich bin nicht ausgeliefert – ich kann etwas tun.“

Johanna Klösch, Arbeitspsychologin, AK Wien

ich: Genau dafür machen wir diese Arbeit.“

Persönliche Strategien allein reichen nicht. Deshalb fordern Betriebsrät:innen mehr Freistellungen, besseren Schutz bei Betriebsratsgründungen und -wahlen sowie das Recht auf Stundenaufstockung für Mandatar:innen in Teilzeit.

Dass gute Rahmenbedingungen Resilienz stärken, geht aus einer IFES-Sonderauswertung zur Mitbestimmung in Aufsichtsräten hervor: Mehr Mitwirkungsrechte und zeitliche Ressourcen erhöhen Zufriedenheit und Handlungsfähigkeit. Oder, wie Johanna Klösch sagt: „Resilienz beginnt dort, wo Menschen spüren: Ich bin nicht ausgeliefert – ich kann etwas tun.“ □

DIE WICHTIGSTEN SCHUTZFAKTOREN

So bleiben Belegschaftsvertreter:innen gesund

1. **Bewusst abgrenzen:** Verwende ausschließlich das Diensthandy und verweise auf deine Sprechzeiten.
2. **Erfolge feiern:** Gemeinsames Feiern stärkt das Selbstbewusstsein. Durch das Notieren von Erfolgen kannst du deine Selbstwirksamkeit immer wieder aufrufen.
3. **Hilfe holen:** Nimm bei belastenden Fällen professionelle Beratung und Coachings in Anspruch. Arbeitspsycholog:innen und Gewerkschaften sind wichtige Anlaufstellen.

Lohntransparenz: Was jetzt schon gilt

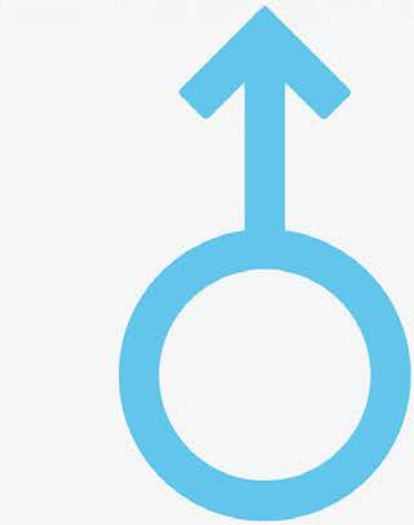
Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist längst gesetzlich verankert. Dennoch verdienen Frauen in Österreich deutlich weniger als Männer. Die EU-Lohntransparenz-Richtlinie soll das ändern – und einige ihrer Regelungen gelten bereits.

Von Christine Newald

Kaum ein arbeitsrechtliches Thema wird derzeit so intensiv diskutiert wie die Lohntransparenz. Doch was bedeutet sie konkret für Arbeitnehmer:innen und Betriebsratsmitglieder? Viele Beschäftigte wissen nicht, wie Gehälter im Betrieb zustande kommen oder wie ihre Bezahlung im Vergleich zu der ihrer Kolleg:innen aussieht. Dadurch bleibt Entgeltdiskriminierung oft verborgen. Die EU-Lohntransparenz-Richtlinie soll sicherstellen, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden. Dafür schafft sie mehr Transparenz bei Gehältern und stärkt die Informationsrechte der Beschäftigten.

Diese EU-Richtlinie hätte bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Österreich hat diese Frist verpasst. Dennoch können sich Beschäftigte bereits heute unter bestimmten Voraussetzungen auf einzelne Bestimmungen der Richtlinie berufen. Betriebsrät:innen können sie dabei unterstützen.

„Das Recht auf gleichen Lohn besteht seit Jahrzehnten. Was bisher oft gefehlt hat, waren die Informationen, um dieses Recht auch tatsächlich durchsetzen zu können“, erklärt Ludwig Dvořák, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz der AK Wien.



VERDACHT AUF ENTGELTDISKRIMINIERUNG?

Die AK unterstützt …

- bei Fragen zur Lohntransparenz
- bei der Prüfung möglicher Entgeltdiskriminierung
- bei der Durchsetzung von Auskunftsansprüchen
- wenn nötig: auch vor Gericht

„Genau diese Lücke schließt die Lohntransparenz-Richtlinie."

Diese Rechte gelten bereits

Was jetzt schon gilt: Beschäftigte sollen bereits im Bewerbungsverfahren erfahren, welches Einstiegsgehalt oder welche Gehaltsspanne vorgesehen ist. Außerdem dürfen Arbeitgeber:innen künftig nicht mehr nach dem bisherigen Gehalt fragen. Das soll verhindern, dass bestehende Lohnunterschiede von einem Arbeitsplatz zum nächsten fortgeschrieben werden.

Beschäftigte haben außerdem Anspruch auf Informationen darüber, nach welchen objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien – wie Qualifikation, Berufserfahrung, Verantwortung oder die Anforderungen einer Tätigkeit – ihre Bezahlung festgelegt wird. Erst dadurch wird nachvollziehbarer, wie Gehälter zustande kommen.

„Das Recht auf gleichen Lohn besteht seit Jahrzehnten. Was bisher oft gefehlt hat, waren die Informationen, um dieses Recht durchsetzen zu können."

Ludwig Dvořák, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz, AK Wien

Ein zentrales Element der Richtlinie ist das Recht auf Information über Entgelte. Beschäftigte können Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie über die durchschnittliche Bezahlung von Kolleg:innen verlangen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten – aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Erst so können Entgeltdiskriminierungen sichtbar werden.

Was bedeutet das für Betriebsrät:innen?

Betriebsrät:innen spielen eine Schlüsselrolle bei der Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Sie informieren Beschäftigte über ihre Rechte, prüfen Einkommensberichte, setzen sich für transparente Entgeltsysteme ein und unterstützen Betroffene bei Verdacht auf Entgeltdiskriminierung. Bei Bedarf vermitteln sie an Arbeiterkammer oder Gleichbehandlungsanwaltschaft und achten darauf, dass Arbeitgeber die neuen gesetzlichen Vorgaben rechtzeitig umsetzen.

Wie geht es weiter?

Die verspätete Umsetzung in Österreich schafft Rechtsunsicherheit. Beschäftigte sollten ihre Rechte kennen und wahrnehmen, Unternehmen fehlt jedoch vielfach Klarheit. Die Überführung der Vorgaben der Europäischen Union in nationales Recht würde für einheitliche Spielregeln sorgen. „Die Blockade der gesetzlichen Umsetzung ändert nichts daran, dass Arbeitnehmer:innen ihre Rechte kennen und wahrnehmen können. Gerade deshalb informieren und unterstützen wir sie dabei", betont Arbeitsrechtsexperte Dvořák.

AK unterstützt bei der Durchsetzung

Wer den Verdacht hat, ungerecht entlohnt zu werden, muss den Weg zu fairer Bezahlung nicht allein gehen. Die Arbeiterkammer berät Beschäftigte, prüft mögliche Ansprüche und begleitet sie – wenn nötig – auch bei der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Rechte. Denn gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf kein bloßer Rechtsanspruch bleiben – er muss im Arbeitsalltag tatsächlich durchgesetzt werden können. □

Foto: Lisi Specht

Foto: Prostock-studio – stock.adobe.com

Mehr Leistung um jeden Preis?

Betriebsratsmitglieder schlagen Alarm – sie erklären aber auch, warum gute Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Qualifizierung der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg sind: Das zeigt das aktuelle Strukturwandelbarometer von AK Wien und ÖGB.

Von Peter Leinfellner

Immer mehr. Immer schneller. Immer weniger Zeit. Für viele Beschäftigte in Österreich ist das längst Alltag. Was früher die Ausnahme war, ist heute für viele zur Regel geworden: dieselbe Arbeit mit weniger Personal, ständig neue Aufgaben und ein Leistungsdruck, der immer weiter steigt.

Doch Arbeit ist kein Dampfkessel, bei dem man den Druck einfach immer weiter erhöhen kann, bis irgendwann mehr Leistung herauskommt. Irgendwann droht das System zu überhitzen – mit schweren Folgen. Genau dieses Bild zeichnet das aktuelle Strukturwandelbarometer von AK Wien und ÖGB. Für die Studie befragte das Meinungsforschungsinstitut IFES knapp 1.500 Betriebsratsvorsitzende aus ganz Österreich. Das eindeutige Ergebnis: Die Produktivität steigt in vielen Betrieben – aber der Weg dorthin führt häufig über steigenden Druck auf die Beschäftigten.

Gesundheit schützen

Für sieben von zehn Betriebsratsvorsitzenden ist Produktivität eines der wichtigsten Themen im Unternehmen: Mehr als die Hälfte berichtet von einer gestiegenen Produktivität in den vergangenen drei Jahren. Doch diese Entwicklung entsteht vielfach nicht durch bessere Abläufe, neue Ideen oder Investitionen, sondern dadurch, dass Beschäftigte immer mehr leisten müssen. „Unternehmen müssen endlich erkennen: Ihre Mitarbeiter:innen sind ihr wichtigstes

Foto: Lisi Specht

„Unsere Umfrage zeigt deutlich, dass von Vertreter:innen der Wirtschaft völlig an der Realität vorbei argumentiert wird."

Silvia Hruška-Frank, AK Direktorin

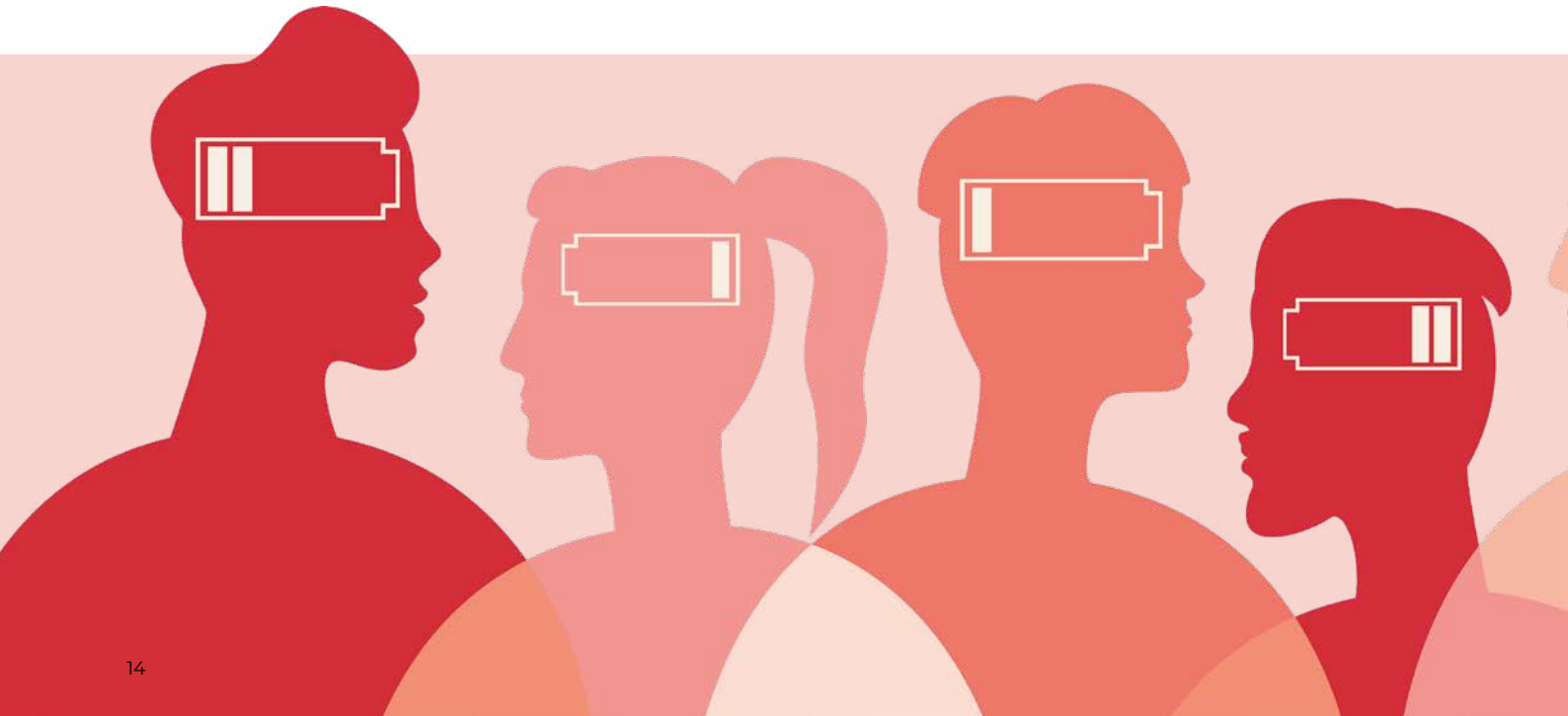


Foto: Lisi Specht

Kapital. Wer das Arbeitstempo ständig erhöht, gefährdet die Gesundheit der Beschäftigten“, warnt ÖGB-Bundesgeschäftsführer Willi Mernyi.

Die Folgen zeigen sich bereits deutlich: Das Arbeitsklima verschlechtert sich, der Arbeitsdruck nimmt zu, immer mehr Beschäftigte schleppen sich krank in die Arbeit oder opfern ihre Freizeit für berufliche Aufgaben. „Die Arbeit wird immer intensiver, was in einer hohen Anzahl von Krankenständen resultiert. Gleichzeitig wird von Vertreter:innen der Wirtschaft nach einem höheren Pensionsalter gerufen. Unsere Umfrage zeigt deutlich, dass hier völlig an der Realität vorbei argumentiert wird“, ergänzt AK Direktorin Silvia Hruška-Frank.

Faire Lösungen

Um die Produktivität zu steigern, übersehen viele Unternehmen die Werkzeuge, die bereits vorhanden sind. Aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden wären das Prozessoptimierungen, die stärkere Einbindung der Beschäftigten, Digitalisierung und Weiterbildung. Aber: Nur rund jeder dritte Betrieb setzt Weiterbildung konsequent ein. Dabei ist Weiterbildung kein Luxus, sondern hilft Beschäftigten, mit Veränderungen Schritt zu halten, und gibt Unternehmen die Möglichkeit, neue Herausforderungen mit den eigenen Mitarbeiter:innen zu bewältigen.

Betriebsräte spielen eine entscheidende Rolle für faire Lösungen im Betrieb. Wo sie gut eingebunden sind, funktioniert die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Betriebsrat und Management besser. Mehr Mitsprache bedeutet mehr Fairness und bessere Arbeitsbedingungen. Positiv ist, dass die Kommunikation in den Betrieben meist gut läuft. Allerdings gibt es ein Warnsignal: Die Einbindung des Betriebsrats in unternehmerische Entscheidungen ist erstmals ins Negative gekippt. „Mitbestimmung ist keine Bremse für wirtschaftlichen Erfolg. Sie ist ein Motor, der Unternehmen stabiler, innovativer und erfolgreicher macht“, sind Hruška-Frank und Mernyi überzeugt.

Betriebsräte als Frühwarnsystem

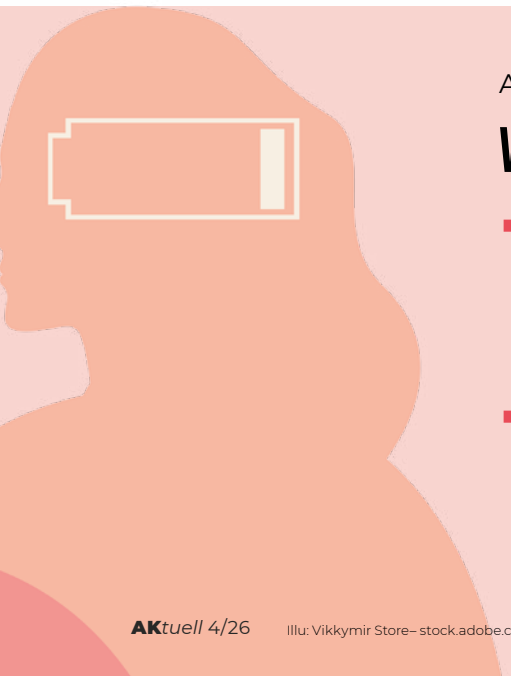
Besonders deutlich wird der Widerspruch beim Thema Fachkräfte. Viele Unternehmen rufen lautstark nach mehr Personal, gleichzeitig bleiben ihre Türen für viele Menschen aber zu. 63 Prozent der Betriebe geben an, Schwierigkeiten zu haben, Personal zu finden. Trotzdem stellen viele Unternehmen Langzeitarbeitslose, Menschen über 50, Teilzeitkräfte oder

„Wer das Arbeitstempo ständig erhöht, gefährdet die Gesundheit der Beschäftigten.“

Willi Mernyi, ÖGB-Bundesgeschäftsführer

Menschen mit Betreuungspflichten nur sehr zögerlich ein. Doch Betriebsratsmitglieder wissen: Der Fachkräftebedarf lässt sich nicht lösen, wenn gleichzeitig Menschen ausgeschlossen werden, die wichtige Erfahrungen und Fähigkeiten mitbringen.

Gerade in Zeiten des Wandels spielen Betriebsräte deshalb eine zentrale Rolle: Sie sind das Frühwarnsystem in den Betrieben. Betriebsratsmitglieder kennen die Herausforderungen der Beschäftigten und bringen wertvolles Wissen in Veränderungen ein. Ihre Erfahrung ist keine Bremse, sondern ein Schlüssel zu besseren Lösungen. □



Arbeit am Anschlag

WAS AK UND ÖGB FORDERN

- Systematischer Ausbau der Qualifizierung der Mitarbeiter:innen in Form einer groß angelegten Aus- und Weiterbildungsoffensive.
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit müssen als Produktivitätsfaktoren begriffen werden – es braucht alternsgerechte Arbeitsplätze, damit Beschäftigte auch gesund in Pension gehen können.
- Mitbestimmung und Kommunikation weiter stärken – als wichtige Ressourcen für eine positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung in den Unternehmen.
- Weiterführende Infos und das Strukturwandelbarometer zum Download findest du hier:

Illu: Vikkymir Store– stock.adobe.com

Väter in Karenz

Dringend gebraucht – doch noch immer gesucht

Aktuelle Zahlen der Arbeiterkammer belegen: Österreich hat bei der Väterbeteiligung Nachholbedarf. Anreize könnten das ändern – familienfreundlichere Unternehmenskulturen ebenfalls.

Von Andreas Rauschal

Die Zahlen des aktuellen Wiedereinstiegsmonitorings der L & R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer sind so klar wie ernüchternd: Nicht einmal jeder fünfte Vater geht in Österreich in Karenz, lediglich 15,3 Prozent nehmen ihren Papamonat in Anspruch – und überhaupt nur ein Prozent unterbricht die Erwerbstätigkeit für mehr als sechs Monate, um sich dem Nachwuchs zu widmen. Was bleibt, ist zumeist nur eine kürzere Pause mit saisonalem Stempel – ein verlängerter Sommerurlaub, an dessen Ende die Rückkehr zur traditionellen Rollenverteilung steht.

Klischee und Wirklichkeit

Dabei hat eine höhere Väterbeteiligung viele Vorteile, wie Veronika Adensamer, Expertin aus der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik der Arbeiterkammer Wien, weiß: „Väter, die länger zu Hause bleiben, entwickeln eine stärkere Bindung zu ihrem Kind. Sie unterstützen aber auch ihre Partner:innen beim Wiedereinstieg und tragen so nicht nur zu einer gleichberechtigteren Beziehung, sondern auch zu einer langfristig stabileren ökonomischen Absicherung der Familie bei. Außerdem erwerben sie durch das Management von Familie und Haushalt Skills, die sie danach im Beruf einbringen können."

Klischeebilder von Karrieremännern auf dem Gipfel ihres Erfolgs sind nicht nur aus Film und Fernsehen bekannt – Väter in Karenz hingegen selten als männliche Vorbilder für Sorgearbeit dargestellt. Für Adensamer ein Fehler, denn: „Für Unternehmen kann eine höhere Väterbeteiligung auch ein Wirtschaftsvorteil sein. Wenn potenzielle Beschäftigte wissen, in diesem Betrieb wird Gleichstellung gelebt, macht das den Arbeitgeber ja auch attraktiv. Außerdem kann man auf diesem Gebiet noch eine Vorreiterrolle einnehmen, was zu einem weiteren Imagegewinn führt", so die Expertin.

„Für Unternehmen kann Väterbeteiligung ein Wirtschaftsvorteil sein. Wenn potenzielle Beschäftigte wissen, in diesem Betrieb wird Gleichstellung gelebt, macht das den Arbeitgeber attraktiv."

Veronika Adensamer, Referentin in der Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik, AK Wien

Was die AK fordert

Adensamer nimmt damit auch eine Forderung der AK nach einer Imagekampagne für mehr Väterbeteiligung vorweg. Die bisher letzte dieser Art – damals zum Thema „Halbe-Halbe" – liegt bereits 30 Jahre zurück.

So vielfältig weitere zentrale Forderungen der AK sind – darunter der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes und ein höherer reservierter Mindestanteil des Kinderbetreuungsgeldes für Väter bei partnerschaftlicher Teilung der Karenz –, so vielfältig sind auch die Gründe dafür, warum beim Engagement der Väter viel Luft nach oben besteht. Adensamer erwähnt Rollenbilder, finanzielle Aspekte oder die Angst vor Konsequenzen am Arbeitsplatz. Oft mangelt es aber auch ganz einfach an Wissen.

Rechte kennen

„In erster Linie ist es wichtig, dass Beschäftigte ihre Rechte kennen. Denn nur, wenn ich weiß, welche Rechte ich habe, kann ich sie auch einfordern." Betriebsratsmitglieder können dies-

Foto: Lisi Specht

Foto: lagom – Stock.adobe.com

bezüglich sensibilisieren, auf die Unternehmenskultur einwirken und selbst mit Informationen zur Verfügung stehen (siehe Infobox).

Im EU-Vergleich ist der Gender-Pay-Gap in Österreich besonders gravierend. Wie sieht es hier mit Auswirkungen aus? Adensamer: „Die Einkommenshöhe ist für die Väterbeteiligung grundsätzlich ein Thema, und solange Männer mehr verdienen, wird das ökonomische Argument natürlich gerne gebracht." Die Expertin verweist darauf, dass es stärkere Anreize, auch finanzieller Natur, braucht – denn diese funktionieren nachweislich. So wurde etwa mit der Abschaffung der Anrechnung des Familienzeitbonus auf den Kinderbetreuungsgeldbezug per Jänner 2023 eine langjährige AK Forderung umgesetzt. Seither hat sich die Anzahl an Vätern, die in Papamonat und in Karenz gehen, fast verdoppelt – „wenngleich auf nach wie vor zu niedrigem Niveau", wie Adensamer ergänzt.

Eine gute Nachricht

Für Anreize argumentiert auch AK Präsidentin Renate Anderl: „Internationale Vergleiche zeigen, dass sich die Väterbeteiligung erhöht, wenn es eine Verpflichtung bzw. einen Rechtsanspruch gibt, ein verpflichtender Zeitraum an der Elternkarenz für den Papa reserviert ist, der Einkommensersatz hoch ist und es zudem ausreichend leistbare Kinderbetreuung gibt. Hier müssen wir ansetzen." In Skandinavien etwa ist die Karenz stark paritätisch angelegt. Das heißt: Der Anteil an Karenzzeiten (und -geldern), der nur Vätern zusteht, ist höher. Geht der Vater nicht in Karenz, verfallen die Ansprüche.

Dass immer mehr Frauen nach der Geburt eines Kindes wieder in den Job zurückkehren, ist die gute Nachricht des Wiedereinstiegsmonitorings. Für positive Entwicklungen in der Väterbeteiligung ist jetzt auch die Politik gefragt, so Adensamer – die Müttern und Vätern rät, Elternteilzeit gleichzeitig in Anspruch zu nehmen, und interessenpolitisch an die Vorteile einer generellen Arbeitszeitverkürzung erinnert. □

Väterbeteiligung

SO HILFT DER BETRIEBSRAT

Zuhören: Welche Bedürfnisse und Sorgen gibt es? Wo sind die Beschäftigten informiert, wo nicht?

Informieren: Welche Rechte und Ansprüche haben Beschäftigte? Wie sieht es mit Fristen aus?

Vermitteln: Bei Unstimmigkeiten mit der Geschäftsführung, bei Problemen innerhalb der Belegschaft sowie im Fall von Diskriminierung kann die Belegschaftsvertretung schützend auftreten – und Schritte einleiten.

Sensibilisieren: Väterbeteiligung benötigt auch im Jahr 2026 noch Überzeugungsarbeit. Betriebsratsmitglieder können Bewusstsein schaffen!

Einwirken: Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte: Familienfreundliche und planbare Arbeitszeiten helfen ebenso wie ein Betriebskindergarten.

Vorbild sein: Jede Erfolgsgeschichte stärkt das Image des Betriebes – und die Loyalität der Beschäftigten.

Wenn die Arbeit den Tag zerreißt

Um sechs Uhr früh beginnt die erste Schicht, am Nachmittag oder Abend die zweite – dazwischen liegen Stunden unbezahlter Pause. Für viele Reinigungs- und Pflegekräfte ist das der Alltag.

Von Romy Danilkow und Christine Newald

Geteilte Dienste sind eine Arbeitszeitform, die vielen unbekannt ist – dabei ist sie weitverbreitet. Besonders häufig kommt sie in der Reinigungsbranche und in der mobilen Pflege vor. Der Arbeitstag wird dabei in zwei Schichten geteilt – etwa von 6 bis 9 Uhr und später noch einmal von 17 bis 20 Uhr. Die Stunden dazwischen klingen nach Freizeit – sie sind es aber nicht.

Spagat im Alltag

Vor allem für Frauen in der Reinigung oder mobilen Pflege sind geteilte Dienste eine enorme Belastung: Sie fahren in der dienstfreien Zeit nach Hause, erledigen Einkäufe, kochen für die Familie oder organisieren die Kinderbetreuung, damit der Alltag funktioniert. Wer früh beginnt und abends lange arbeitet, sieht dabei die eigenen Kinder unter der Woche kaum. Dazu kommen wenig Schlaf und gesundheitliche Belastungen. Es bleibt kaum Zeit zum Durchschnaufen.

Weil die Arbeit in der Reinigung möglichst unsichtbar bleiben soll, wird häufig dann gereinigt, wenn sonst niemand im Gebäude ist. Reinigungskräfte arbeiten deshalb oft allein und außerhalb der regulären Betriebszeiten. „Der Wunsch nach möglichst unsichtbarer Reinigung spielt hier eine große Rolle“, sagt Amela Cetin, Expertin der AK Wien. „Dabei sorgt ausgerechnet diese Arbeit dafür, dass Büros, Schulen oder Krankenhäuser funktionieren und wir täglich saubere Arbeitsplätze vorfinden.“

Für bessere Bedingungen

Eine Alternative in der Reinigung ist die Tagreinigung, die in nördlichen Ländern verbreitet ist. Reinigungskräfte arbeiten zu üblichen Betriebszeiten und werden stärker als Teil des Teams wahrgenommen. Für Beschäftigte in der mobilen Pflege sieht in Österreich der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft (SWÖ-KV) Regelungen für geteilte Dienste und finanzielle Verbesserungen vor.

Betriebsräte und Gewerkschaften sind wichtige Verbündete im Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen, denn geteilte Dienste belasten Beschäftigte, vor allem in Reinigung und Pflege. Gute Arbeitsbedingungen und gute Dienstleistungen sind kein Widerspruch.

Wenn Unsichtbarkeit sichtbar wird

Der Kinofilm „Ich verstehe Ihren Unmut“ (2026) des deutschen Regisseurs Kilian Armando Friedrich macht sichtbar, was im Arbeitsalltag von Reinigungskräften oft verborgen bleibt. Das Sozialdrama begleitet eine Objektleiterin, die zwischen Kund:innen, Unternehmen und Reinigungspersonal vermittelt, und zeigt die Belastungen einer Branche, in der Zeitdruck, Outsourcing und geteilte Dienste zum Alltag gehören. Er verdeutlicht, wie sehr eine funktionierende Gesellschaft von Menschen abhängt, deren Arbeit oft im Verborgenen stattfindet.

„In der Pause gehe ich zuerst einkaufen, dann nach Hause und dann mache ich Abendessen. Die zwei Stunden sind schon weg.“

Frau E., Büroreinigerin*

*Zitat aus: Sardadvar, Karin (2024): „Eine Uhr überall in der Wohnung“: Fragmentierte Arbeitszeiten und Zeitarmut: Geteilte Dienste und ihre Folgen für das Leben von Reinigungs- und Pflegekräften in Österreich. Kurswechsel, 24 (4), S. 66–80.

Foto: Filmplakat

DREI FRAGEN ZUM THEMA GETEILTE DIENSTE

Warum sind geteilte Dienste problematisch?

Bei geteilten Diensten wird der Arbeitstag in zwei Arbeitsblöcke aufgeteilt, die von derselben Person übernommen werden. Dazwischen liegt oft eine mehrstündige unbezahlte Unterbrechung.

Die Arbeit in Reinigung und Pflege ist körperlich und psychisch belastend. Beschäftigte müssen zweimal zur Arbeit fahren und die Zeit dazwischen ist keine echte Freizeit: Viele erledigen Haushalt, Einkäufe oder Familienarbeit und müssen danach wieder zur Arbeit. Das führt zu langen Arbeitstagen, doppelten und unbezahlten Arbeitswegen, weniger Erholung und gesundheitlichen Belastungen. Auch das Familienleben leidet: Gemeinsame Zeit mit Familie oder Partner:innen bleibt oft auf der Strecke.

Welche Alternativen gibt es?

Für die Reinigung ist die wichtigste Alternative die Tagreinigung. Norwegen gilt dabei als Vorreiter. Reinigungskräfte arbeiten während der üblichen Betriebszeiten statt frühmorgens oder spätabends. Dadurch entfallen doppelte Arbeitswege und lange Unterbrechungen. Gleichzeitig werden sie sichtbarer und stärker als Teil des Betriebs wahrgenommen.

Auch Unternehmen profitieren: Reinigungskräfte vor Ort können rasch auf Verschmutzungen reagieren. Außerdem erleichtern attraktivere Arbeitszeiten die Personalsuche, stärken die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und helfen, Fluktuation zu verringern.

Welche Hebel haben Betriebsrät:innen?

Betriebsrät:innen können auf mehreren Ebenen ansetzen. Eine zentrale Rolle spielt die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, mit der Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit mitgestaltet werden können. Außerdem sollten Belastungen und gesundheitliche Gefahren durch geteilte Dienste in der Arbeitsplatzevaluierung erhoben werden. Zeigt sich dort Handlungsbedarf, muss der Arbeitgeber Maßnahmen setzen.

Auch bei der Vergabe von Reinigungsleistungen können Betriebsrät:innen auf gute Arbeitsbedingungen drängen. Wichtig ist außerdem, Beschäftigte einzubeziehen und die Regelungen des jeweiligen Kollektivvertrags im Blick zu haben.

Foto: privat

zur Person

Amela Cetin ist Soziologin sowie Expertin der AK Wien für Arbeitnehmer:innenschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

Sicher in den Ruhestand

Die Pension beginnt nach dem letzten Arbeitstag. Aber schon heute haben viele Entscheidungen großen Einfluss darauf.

Von Romy Danilkow

Die Pension ist nicht nur für jene, die bereits kurz vor dem Ruhestand stehen, ein wichtiges Thema. Auch für junge Menschen ist es ratsam, sich rechtzeitig damit auseinanderzusetzen. Betriebsrät:innen können Beschäftigte jeden Alters unterstützen – die aktuelle AK Broschüre „Pension“ hilft dabei: 60 häufig gestellte Fragen und Antworten erklären auf 47 Seiten alles rund um das Thema – vom Pensionskonto über die Altersteilzeit bis zur Teilpension. Dazu kommen weiterführende Informationen über Anlaufstellen und Co.

Einfach und kompakt

Wer schon demnächst in Pension geht, findet eine Übersicht, was vorzubereiten ist. Für die Jüngeren wiederum gibt es wertvolle Tipps zur freiwilligen Höherversicherung oder zum Pensionssplitting für Eltern. Dabei werden auch schwierige Fragen einfach und kompakt beantwortet.

Die Broschüre „Pension“ gibt es kostenlos zum Download:

Foto: Robert Kneschke – stock.adobe.com

Derzeit wird immer wieder versucht, die Menschen bei der Altersvorsorge zu verunsichern. So fordert die Industriellenvereinigung die Anhebung des Regelpensionsalters auf 67 Jahre und mehr. Gleichzeitig stellen die Unternehmen nur selten Menschen über 50 ein. Auf viele wirkt das alarmierend. Wer in körperlich belastenden Berufen, etwa in der Pflege oder auf dem Bau, tätig ist, kann sich kaum vorstellen, bis ins hohe Alter so weiterzuarbeiten.

Keine Anhebung

Die Arbeiterkammer meint: Tatsächlich entscheidet sich die Finanzierung der Pensionen vorrangig am Arbeitsmarkt. Das Alter, in dem die Menschen wirklich in Pension gehen – also das sogenannte faktische Pensionsantrittsalter –, ist in den vergangenen Jahren laufend gestiegen. Damit sich dieser Trend fortsetzt, braucht es allerdings bessere Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen für ältere Arbeitnehmer:innen. So bleiben die Pensionen, ganz ohne Anhebung des gesetzlichen Regelpensionsalters, sicher.

Die AK Broschüre bleibt abseits der aufgeregten Debatten bei den Fakten – einfach und auf dem neuesten Stand. Denn auch wenn derzeit über Pensionsreformen und somit die Zukunft gesprochen wird: Was jetzt und für die nächsten Jahre gilt, finden Interessierte hier.

Ein Hinweis für unsere Leser:innen: Das Thema Pensionen wird auch in der Ende Oktober 2026 erscheinenden nächsten AKtuell-Ausgabe im Vordergrund stehen.

Wie jede Stimme (gleich viel) zählt

Demokratie lebt nicht von Idealen allein – ohne soziale Sicherheit und Vertrauen in die eigene Gestaltungsmacht verliert sie ihre ganze Kraft.

Demokratie, so lernen wir es in der Schule, ist etwas, das sich in der Geschichte durchgesetzt hat. Die beste Staatsform – da gibt es kein Zurück mehr. Doch unsere Demokratie funktioniert nicht von allein. Sie braucht soziale Sicherheit als Basis und das Versprechen, das Leben aller zu verbessern. Was wir allerdings aktuell erleben, ist die Angst vor dem Abstieg vieler und die extreme Vermögenskonzentration bei wenigen.

Von Oliver Piller

Wieder einmal in den Schlagzeilen: Elon Musk, der erste Billionär der Welt. Er verkörpert wie kaum ein anderer, wie sehr wirtschaftliche Macht mittlerweile konzentriert ist und dadurch die Politik beeinflusst wird. Während einige über Reichtum verfügen, der die Ressourcen ganzer Staaten in den Schatten stellt, kämpfen andere um grundlegende Teilhabe. Dass die materielle Absicherung entscheidend für den Glauben an die Demokratie ist, unterstreicht auch der AK Jugendmonitor 2026: Die Zuversicht junger Menschen in Sachen Zukunft hängt stark von ihrer sozialen Klasse ab. Wer sich um die eigene Existenz sorgen muss, hat kaum Kraft, sich für gemeinsame Werte einzusetzen.

Demokratie lebt nicht von abstrakten Idealen, sondern von konkreten Lebensbedingungen. Wenn immer mehr Menschen das Gefühl haben, dass ihre Stimme nicht zählt, sei es wegen prekärer Arbeitsverhältnisse oder fehlender Mitbestimmung, dann verliert das System an Strahlkraft. Die Ungleichheit untergräbt nicht nur den sozialen Frieden, sondern auch das Vertrauen in die persönliche Gestaltungsmacht. Doch die Demokratie hat die Aufgabe, ihr Versprechen einzulösen: dass alle Stimmen gleich viel zählen – und nicht manche durch ihr Vermögen mehr Gewicht erhalten. Diese Gleichheit beginnt im Kleinen. Genau hier ist auch die Belegschaftsvertretung gefordert.

Als Betriebsratsmitglieder könnt ihr im Kleinen vorleben, was die Demokratie im Großen braucht: die Einbindung aller. Besonders Kolleg:innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft dürfen nicht vergessen werden, denn sie haben sonst kaum Möglichkeiten, mitzubestimmen. Selbstermächtigung entsteht nur, wenn jede:r eine Stimme hat und sie auch nutzen darf. Also: Redet mit allen, hört zu und schafft Räume, in denen Mitgestaltung kein Privileg ist – sondern gelebte Normalität.

Foto: Christian Heiling

Illu: deagreez – stock.adobe.com

BUCHTIPP

Arbeitsrecht verständlich erklärt: ein bewährter Ratgeber in neuer Auflage.

Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Was muss ein Dienstzettel enthalten? Und wie ist eigentlich die Bildungskarenz geregelt? Die 19. Auflage von „Arbeitsrecht in Frage und Antwort" liefert verständliche Antworten auf diese und viele weitere Fragen.

Konkret und praxisnah

Expert:innen der Arbeiterkammer erläutern Themen wie Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Urlaub, Entgelt, Insolvenz und Kündigung praxisnah anhand konkreter Situationen aus dem Berufsalltag. Besonders für Betriebsrät:innen ist der Ratgeber eine wertvolle Unterstützung, um Anliegen von Beschäftigten rechtlich einzuordnen und Gespräche fundiert vorzubereiten.

Die aktualisierte Ausgabe berücksichtigt die jüngsten gesetzlichen Änderungen und ist ein hilfreicher Begleiter für alle, die im Arbeitsalltag rasch Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen suchen.

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff **„Arbeitsrecht"** sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 23. Oktober 2026.

3 Fragen an das Autor:innen-Trio

Matthias Piffl-Stammberger, Marion Chwojka und Julia Vazny-König über ihren Band und seine Bedeutung für die Betriebsratsarbeit.

1 **Was bringt der Ratgeber Betriebsrät:innen in der Praxis?** Das Buch bietet einen verständlichen Überblick über die wichtigsten Fragen, die sich im Laufe eines Arbeitsverhältnisses stellen, und dient als erste Orientierung im Dschungel der Gesetzgebung.

2 **Welches Kapitel liefert den größten Mehrwert?** Vor allem das Kapitel zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist für Belegschaftsvertreter:innen wertvoll. Da der Betriebsrat vor Kündigungen Stellung nehmen muss, unterstützt der Ratgeber, Rechte und Handlungsmöglichkeiten sicher einzuschätzen.

3 **Welche Neuerungen erwarten Leser:innen in der 19. Auflage?** Die Neuauflage berücksichtigt Änderungen im Mutterschutzgesetz, Gleichbehandlungsgesetz und Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie Neuerungen zur Bildungskarenz, zu den Kündigungsfristen bei Arbeiter:innen und den freien Dienstverhältnissen – sowie zum Zuverdienst beim Arbeitslosengeld. Darüber hinaus haben wir in alle Kapitel die aktuelle, relevante Rechtsprechung eingearbeitet.

Cartoon

Philip Taucher

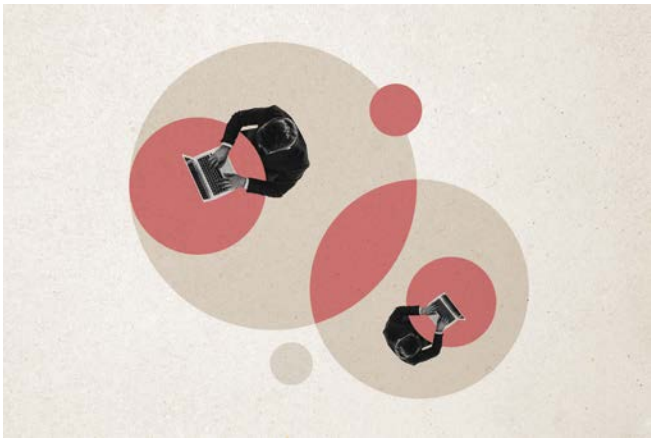


Foto: deagreez – stock.adobe.com

Seminartipp

Online texten – aber fresh!

Auf welchen digitalen Kanälen soll ich die Einladung zur Betriebsversammlung streuen? Wie werden meine Newsletter-Texte zum vollen Erfolg? Wie bekomme ich in Zeiten der E-Mail-Flut überhaupt noch Aufmerksamkeit, wenn ich auf Neuigkeiten oder Termine hinweisen will? Und: Was kann ich machen, damit sich auch trockene Inhalte frisch und knackig lesen? Fragen wie diese beschäftigen viele Betriebsratsmitglieder im Alltag. Für sie kommt das Seminar „Digitale Texte mit Pfiff" genau richtig: Bei dieser Veranstaltung am 19. und 20. Oktober geht es um die verständliche und lesbare Gestaltung von Texten, das Leseverhalten im Onlinebereich und die optimale Nutzung diverser Tools zwischen Mailings und Betriebsratsapp.

Wer mit seinen Botschaften ankommt, kommt gut an: Erfolgreiche Belegschaftsvertretung lebt von genauer Kommunikation. Um auch digital zu bestehen und Nachrichten auf allen Kanälen zielgenau zu verbreiten, unterstützt das Seminar mit zahlreichen Tipps und Tricks – praxisnah und alltagstauglich. Empfehlung!

Digitale Texte mit Pfiff

Tipps für gute E-Mails, Newsletter und Kurztexte für deine Betriebsratsarbeit

19. Oktober 2026: 10 bis 17 Uhr
20. Oktober 2026: 09 bis 16 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ), 1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:

Protest für eine bessere Lehre

Alles für die Ausbildung: Über eine frühe Demonstration – und spätere Errungenschaften. Von Nora Lehner

Nach der Ausrufung der Republik Österreich im November 1918 kam es vor allem in Wien zu unzähligen Demonstrationen, denn mit dem Ende der Habsburgermonarchie fiel auch das Versammlungsverbot. Neben Studierenden, Arbeiter:innen, Arbeitslosen, Invaliden und Industriellen demonstrierten auch Lehrlinge – so etwa am 3. März 1919, als rund 10.000 Lehrlinge nach einer Kundgebung vor dem Rathaus zum Schwarzenbergplatz zogen. Laut Zeitungsberichten forderten sie etwa die Abschaffung des Sonntagsunterrichts, eine Verkürzung der Lehrzeit auf zwei Jahre, eine angemessene Entlohnung, die 44-Stunden-Woche, vier Wochen bezahlten Urlaub, mehr Mitbestimmung sowie Fortbildungskurse während der Arbeitszeit. Der Demonstration, die friedlich verlief, waren bereits Streiks vorausgegangen.

Foto: Richard Hauffe, Wien Museum Inv.-Nr. 180332/9, CC0, https://sammlung.wienmuseum.at/en/object/18438/

„Nieder mit den Lehrlingsschindern!": Demonstrationen vor dem Wiener Rathaus, März 1919.

Zwar brachte die Erste Republik Verbesserungen wie das Verbot der Nachtarbeit für Lehrlinge, die 44-Stunden-Woche und einen stärkeren Lehrlingsschutz, grundlegende Reformen blieben jedoch aus. Heute sind schulische und berufliche Ausbildung besser vereinbar. Ein Meilenstein dafür war die 2008 eingeführte „Lehre mit Matura", die den Erwerb der Berufsreifeprüfung während der Lehrzeit ermöglicht.

SCHNÄPPCHEN FÜR DIE FREIZEIT

Ob ins Kabarett, Museum oder in die Therme Wien - mit der AktivKarte gibt es viele Ermäßigungen für viele Kultur- und Sportveranstaltungen!

Hol dir die AK Aktivkarte gleich jetzt!
wien.arbeiterkammer.at/aktivkarte

AK WIEN
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien