

**INTEGRATION**

Mitbestimmung im  
Betrieb **Seite 10**

**AK LEISTUNGEN**

Im Einsatz für die  
Mitglieder **Seite 12**

**BETRIEBSURLAUB**

Das gilt für Beschäftigte  
**Seite 18**

Dein Fachwissen ist

**Aktuell**

**STILLE ZEIT, STRESSIGE ZEIT**

**HOCHBETRIEB RUND UM WEIHNACHTEN:  
SO KANN DER BETRIEBSRAT HELFEN**

### Zahl

2,3 Mio. Euro ...

... so hoch fiel die Vergütung eines durchschnittlichen ATX-Vorstandsmitgliedes im Jahr 2024 aus. Das bedeutet: Trotz eines Rückgangs um 3,2 Prozent im Vergleich zum Jahr 2023 kommt der durchschnittliche Bezug einer ATX-Managementkraft noch immer auf das 55-Fache eines mittleren österreichischen Einkommens. Was bedeutet das im Detail? Was folgt daraus? Und welche Forderungen erhebt die Arbeiterkammer? Darüber informieren wir in dieser Ausgabe auf Seite 8.

### 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 Karezza), Andreas Rauschhal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Eva Eberhart, Anna Gugerell, Sabine Lichtenberger, Stefan Mayer, Christine Newald, Oliver Piller **Cartoon:** Philip Taucher

**Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>  
**E-Mail:** [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)

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

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

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

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



## Saisonale Höchstbelastung



Foto: Markus Zahradník

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

### Liebe Leser:innen!

#### **Vor und nach Weihnachten herrscht in vielen Branchen Dauerstress – mit entsprechenden Folgen für die Beschäftigten. Worauf sollten Betriebsratsmitglieder achten?**

„Im Dezember wird sechs Tage die Woche durchgearbeitet“, erzählt Martin Müllauer. Er ist als Betriebsratsvorsitzender der Morawa Buch und Medien GmbH bestens mit den Herausforderungen der Beschäftigten vertraut. Gerade für den Buchhandel gilt das Weihnachtsgeschäft als existenzieller Umsatzbringer. Aber auch Arbeitnehmer:innen in der Gastronomie oder in der Paketzustellung sind in der angeblich stillsten Zeit des Jahres besonders gefordert. Als wäre die Mehrarbeit noch nicht genug, werden auch aggressive Kund:innen zunehmend zum Problem.

„Die Menschen, die da arbeiten, geben ihr Bestes“, sagt Müllauer und rät zu mehr Geduld und Empathie. Betriebsratsmitgliedern empfiehlt er, auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen – und ihnen dafür zunächst einmal zuzuhören.

Unterstützung bekommen Arbeitnehmer:innen natürlich auch von der Arbeiterkammer. Doch die Sozialpartnerschaft steht derzeit unter Druck. Warum sie so wichtig ist, darüber informieren wir gleichfalls in diesem Heft. Außerdem verschreiben wir uns weiteren saisonalen Aspekten: Was sind die Dos and Dont's für die Weihnachtsfeier? Was sagt das Arbeitsrecht über (Ski-)Unfälle in den Ferien? Und welche Regelungen gibt es rund um den Betriebsurlaub?

Der Frage, welche demokratiepolitischen Auswirkungen die Teilhabe migranter Arbeitnehmer:innen im Betriebsalltag hat, gehen wir auf einer Doppelseite nach. Auf einer weiteren beleuchten wir, was Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz helfen würde. Klar ist: Durch die Tabuisierung des Themas haben bisher Beschäftigte und Arbeitgeber verloren.

Gute Lektüre wünscht  
**Euer AKtuell-Redaktionsteam**

# Inhalt



Saisonaler Stress: Ein Betriebsrat berichtet

Seite 4



Was die AK für ihre Mitglieder leistet

Seite 12



Herausforderungen für Frauen im Wechsel

Seite 16

## 4 Titelstory

Alle Jahre wieder: Rund um Weihnachten am Limit	4
Kommentar: Besinnlichkeit? Belastungsprobe	7

## 8 Weitblick

ATX-Unternehmen:	
So viel bekommt der Vorstand	8
Umfrage: Maßnahmen für Spitzenzeiten	9
Integration und Teilhabe:	
Empowerment als Schlüssel	10
Arbeiterkammer: Es geht um mehr	12

## 14 Recht klar

So geht Weihnachtsfeier – und so nicht	14
Arbeitsrecht auf der Piste	15

## 16 Mitbestimmen

Gefordert durch die Wechseljahre	16
Wenn die ganze Firma auf Urlaub geht	18
Drei Fragen zum Thema Betriebsurlaub	19

## 20 Dranbleiben

Digital selbstbestimmt arbeiten	20
Glosse: Mit Unsicherheit umgehen	21
Buchtipp: Aber sicher!	22
Cartoon	22
Veranstaltungstipp	23
Historie: Tage der Geschichte	23
Impressum	2



## „Das Wichtigste ist Zuhören“

Zwischen Punschstand, Paketflut und Pflegedienstplan stoßen viele Beschäftigte rund um Weihnachten an ihre Grenzen. Die Problematik zieht sich durch die gesamte Dienstleistungsbranche und gilt auch für den Handel. Betriebsrat Martin Müllauer erzählt, wie die Belegschaftsvertretung helfen kann.

Text: Anna Gugerell | Fotos: Markus Zahradník

# ARBEITEN AM LIMIT

**A**n der Kassa der Buchhandlung stehen sieben Kund:innen in der Warteschlange. Die Verkäuferin hinter dem Schalter kassiert rasch, lächelt genervte Blicke weg und sortiert nebenbei Bücher. Zum Einräumen der neuen Lieferung bleibt keine Zeit. Es ist 17:30 Uhr und im Restaurant nebenan wird die Punschbar für drei Firmenfeiern aufgebaut. Die Bar versperrt einem Kleintransporter den Weg, der Fahrer hupt und schüttelt den Kopf – alle Pakete bis 19 Uhr auszuliefern, geht sich ohnehin nicht mehr aus. Oh du fröhliche Weihnachtszeit!

Ob im Handel, in der Gastronomie, im Logistikbereich oder in der Pflege – rund um Weihnachten herrscht im Dienstleistungssektor Ausnahmezustand. In jeder Branche sieht das etwas anders aus, es folgt aber denselben Mustern: zu wenig Personal, zu viele Arbeitsstunden, zu hohe Erwartungen. Für die Belegschaftsvertretung heißt das: Präsenz zeigen, Mitarbeiter:innen über ihre Rechte aufzuklären, sie schützen oder einfach nur zuhören.

## Leise rieseln die Überstunden

Martin Müllauer, Betriebsratsvorsitzender der Morawa Buch und Medien GmbH, sagt: „Früher waren vier Vollzeitkräfte in der Warenübernahme, heute machen zwei Halbtagskräfte dieselbe Arbeit.“ Dazu kommen verlängerte Öff-

# Titelstory

nungszeiten, die Betreuung von Weihnachtsausstellungen und fehlende Pausen. „Im Dezember wird sechs Tage die Woche durchgearbeitet“, so Müllauer. Auch in anderen Branchen steigen die Belastungen. „Das kennen wohl viele, dass alles noch vor Weihnachten fertig werden muss. Besonders betroffen ist die Logistik- und Zustellbranche“, sagt Bianca Schrittewieser, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien.

Die Feiertagswochen sind auch rechtlich sensibel. Viele Anfragen in der arbeitsrechtlichen Beratung der Arbeiterkammer Wien drehen sich etwa um das Thema Weihnachtsgeld: Wann wird es fällig? Und: In welcher Höhe? Der Anspruch ergibt sich aus dem Kollektivvertrag. Bei Unsicherheit hilft



„Ich sage meinen Kolleg:innen immer: Der Stress hat ein Ablaufdatum.“

**Martin Müllauer**, Betriebsratsvorsitzender Morawa Buch und Medien GmbH

ein Anruf bei der AK. Gleicher gilt bei Fragen zu Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub. „Am 8. Dezember ist niemand verpflichtet zu arbeiten, das ist freiwillig“, erinnert Müllauer die Belegschaft alle Jahre wieder. Der Anspruch auf Auszahlung der Stunden und die zusätzliche Freizeit ist für einige ein Anreiz, am Feiertag zu arbeiten. Der Betriebsrat kontrolliert die Höchstarbeitszeit und schaltet bei Bedarf die Geschäftsführung oder das Arbeitsinspektorat ein. Schrittewieser

rät außerdem, Arbeitszeiten und Pausen selbst zu dokumentieren. Nur so lassen sich Ansprüche beweisen.

## Was Betriebsräte tun können

„Das Wichtigste ist Zuhören“, sagt Müllauer. „Durch die Personalknappheit sind die im Verkauf beschäftigten Kolleg:innen im Weihnachtsgeschäft besonders gefordert. Oft muss man sie vor sich selbst schützen und ihnen dabei helfen, Prioritäten zu setzen – und auch klar sagen: Wenn du krank bist, bleib zu Hause.“

Bianca Schrittewieser ergänzt: Betriebsratsmitglieder haben Mitbestimmungs- und Kontrollrechte, etwa bei Arbeitszeiten. Sie können Pausenregelungen einfordern, auf faire Dienstpläne drängen und bei Konflikten vermitteln. Kleine Gesten helfen zusätzlich, die Stimmung zu halten – von gesponserten Weihnachtskeksen bis hin zu persönlichen Besuchen in den Filialen. Müllauer setzt sich auch gegenüber der Geschäftsleitung dafür ein, „den Druck von oben zu nehmen. Wenn



**„Bitte nichts unterschreiben, von dem man nicht sicher ist, was es bedeutet!“**

**Bianca Schrittewieser**, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien

das Geschäft nicht gleich anläuft, ist Panik der falsche Ton. Vor allem in Zeiten, wo Beschäftigte Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes haben.“

## Arbeitgeber haben Fürsorgepflicht

Im Stress werden Grenzen schneller überschritten. Laut der Gewerkschaft GPA nehmen etwa Übergriffe und Beschimpfungen auch im Handel zu. Martin Müllauer schätzt den Buchhandel dennoch als gemäßigter ein. Kund:innen zeigen meist Verständnis, verlassen das Geschäft aber oft frustriert, wenn etwas länger dauert. Anders sieht es bei den Kolleg:innen im Online-Handel aus: „Am Telefon oder per Mail werden Kund:innen schneller ausfällig als im persönlichen Gespräch“, sagt Müllauer.

## Handel: Arbeiten in der Weihnachtszeit

Wie ist die Arbeitszeit am 8. Dezember geregelt, ab wann gelten Überstunden und wann habe ich ein Recht auf Zeitausgleich? Die AK hat alle Infos und Sonderbestimmungen für Handelsangestellte hier zusammengefasst:



Schrittewieser erinnert daran, dass Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht haben. Schutzmaßnahmen und Präventionskonzepte gegen Belästigung und Gewalt gehören dazu. „Vor allem rund um Weihnachtsfeiern häufen sich leider Fälle der sexuellen Belästigung – sowohl firmenintern als auch gegenüber Dienstleister:innen. Gastronomie und Handel sind hier besonders betroffen“, schildert Bianca Schrittewieser. Arbeiterkammer und GPA sehen deshalb ein Recht

## KOMMENTAR



Foto: Stefan Joham

auf Supervision im Handel als notwendig an – nach dem Vorbild der Sozialwirtschaft, wo solche Gespräche bereits als Arbeitszeit gelten und auch vom Arbeitgeber bezahlt werden.

### Klare Regeln helfen

„Ich sage meinen Kolleg:innen immer: Der Stress hat ein Ablaufdatum“, erzählt Martin Müllauer. Auch wenn das erst weit nach Weihnachten der Fall ist. Nach den Feiertagen folgen Umtauschaktionen, Gutscheine, Abverkäufe, Remissionen (also die Rücksendung nicht verkaufter Ware) und Inventuren. „Man kann fast von sechs bis sieben Wochen Dauerstress sprechen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Morawa.

Viele Beschäftigte von Firmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt, wenden sich erst zu Jahresbeginn an die Arbeiterkammer: Zusteller:innen oder Saisonkräfte merken im Jänner, dass Überstunden fehlen, Löhne nicht stimmen oder sie gar nicht richtig angemeldet waren. Juristin Schrittwieser rät daher: „Bitte nichts unterschreiben, von dem man nicht sicher ist, was es bedeutet!“ Und generell gilt: „Wenn jemand drängt, sofort zu unterschreiben, dann stimmt meist etwas nicht.“

Der Stress zum Jahresende hin lässt sich nicht abschaffen – er lässt sich aber besser gestalten. Durch klare Regeln, offene Kommunikation und Zusammenhalt wird die Hochsaison erträglicher. „Wir als Betriebsrat sind der mahnende Finger und schauen, dass alles im rechtlichen Rahmen bleibt. Außerdem sind wir immer für die Belegschaft da“, so Müllauer.

Er hat zum Abschluss noch eine Bitte an alle Kund:innen, die etwa auch für Gäste, Patient:innen und Paketempfänger:innen gilt: „Mehr Geduld. Und mehr Empathie. Die Menschen, die da arbeiten, geben ihr Bestes.“ □

## Besinnlichkeit? Belastungsprobe!

**Von Eva Eberhart**

Wenn andere sich über den Advent freuen, beginnt für viele Beschäftigte die stressigste Zeit des Jahres – auch in der Gastronomie. Während Gäste ihre Weihnachtsfeiern genießen, schuften Kellner:innen, Köch:innen und Abwäscher:innen bis spät in die Nacht. Kolleg:innen erzählen mir, dass sie in diesen Wochen kaum einen freien Tag haben – nicht wenige arbeiten bis zu 30 Tage am Stück. Ruhezeiten werden nicht eingehalten, Überstunden bleiben unbezahlt, der Personalmangel wird mehr als sonst auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen.

Weihnachtsfeiern bedeuten nicht nur volle Lokale, sondern auch mehr alkoholisierte Gäste – und damit leider auch mehr Übergriffe. Besonders Frauen berichten mir, dass sie sich auf dem Heimweg unwohl fühlen oder sogar gestalkt werden. Lehrlinge arbeiten oft über die gesetzlichen Jugendschutzbestimmungen hinaus, bis in die Nachtstunden. Und wer in Elternteilzeit arbeitet, hört immer öfter, man müsse „flexibler“ sein – selbst am Wochenende oder zu später Stunde.

Besonders bitter: Während alle von „besinnlicher Zeit“ reden, kämpfen Frauen, die oft auch das Weihnachtsfest in der Familie ausrichten, mit doppelter Belastung. Denn trotz längerer Arbeitszeiten sollen noch Geschenke, Baum und Festtagsessen besorgt werden. Da in einigen Lokalen selbst am 24. Dezember Dienst ist, verpassen viele Gastro-Beschäftigte ihre eigenen Feiertage mit der Familie.

Als vida-Gewerkschafterin sage ich: Schützen wir die Beschäftigten vor dieser enormen Mehrbelastung! Es braucht klare Regeln und strenge Kontrollen, damit Arbeitgeber Ruhepausen einhalten und geleistete Überstunden adäquat auszahlen, sowie mehr Schutz vor Gewalt und Belästigung. Und vor allem braucht es mehr Respekt für jene, die uns die Feste überhaupt erst möglich machen.

---

### Zur Person

Eva Eberhart ist Vorsitzende des vida-Fachbereichs Tourismus. Sie war selbst viele Jahre in der Gastronomie tätig und setzt sich heute für faire Arbeitsbedingungen und mehr Wertschätzung in der Branche ein.

# ATX-Unternehmen: So viel bekommt der Vorstand

■ 2,3 Millionen Euro: So hoch war die Vergütung eines durchschnittlichen ATX-Vorstandmitgliedes im Jahr 2024. Das ist das 55-Fache eines mittleren österreichischen Einkommens.

Von Andreas Rauschal

Das Jahr 2024 war das zweite Rezessionsjahr der heimischen Wirtschaft in Folge. Dennoch blieb die Vorstandsvergütung in ATX-Unternehmen auf hohem Niveau: Trotz eines Rückgangs um 3,2 Prozent im Vergleich zum Jahr davor bekamen die Managementkräfte der börsennotierten Unternehmen im Durchschnitt immer noch je 2,3 Millionen Euro. Zum Vergleich: Das Medianeinkommen heimischer Beschäftigter, die in Zeiten der grassierenden Inflation den Gürtel immer enger schnallen müssen, lag im selben Jahr bei 42.012 Euro.

Angeführt werden die (übrigens rein männlich besetzten) Top 10 der Spitzverdiener von fünf Managern der Bawag-Group. Auf sie allein entfällt ein Fünftel der Vorstandsvergütung aller ATX-Unternehmen. Auf den Plätzen sechs bis zehn finden sich Vorstandsmitglieder der Konzerne Andritz, Mayr-Melnhof, OMV, AT & S und voestalpine.

## Fehlende Informationen

Nicht unbrisant: Die Vergütungspolitik und die Vergütungsberichte der analysierten 20 ATX-Unternehmen erreichten in den jeweiligen Hauptversammlungen zwar die einfache Mehrheit (also 50 Prozent), bei einem Viertel liegt die Zustimmungsrate jedoch unter 75 Prozent. Und: Fünf Konzerne wurden von den Aktionär:innen implizit zur Nachbesserung aufgefordert.

Kein Wunder, denn nur eine geringe Anzahl der Unternehmen führt etwa einen Faktor an, der die Einkommensschere zwischen dem Spitzmanagement und den Beschäftigten aufzeigt. Und nach wie vor weniger als die Hälfte



Foto: Abul – stock.adobe.com

der Unternehmen nennt ESG-Kriterien – also Richtlinien in den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) –, mit denen ihre Vergütungssysteme verknüpft sind. Trotz langsamer Verbesserungen zuletzt bleibt hier noch immer Luft nach oben.

## Was die AK fordert

Die AK fordert die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten als feste Bestandteile der Vorstandsvergütung. Anstatt einer einseitigen Orientierung an finanziellen Kriterien sollen für die Leistung des Managements Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung gesetzlich verpflichtend sein.

Unter den Forderungen ist eine für Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsratsmandat übrigens besonders interessant: Der Aufsichtsrat soll eine verpflichtende „Manager to Worker Pay Ratio“ definieren – also eine Art „Angemessenheitsfaktor“ für die Vergütung –, um einem weiteren Auseinanderklaffen von Vorstands- und Beschäftigtenvergütung effektiv vorzubeugen.

Du interessierst dich für alle Details? Die AK-Erhebung „Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen 2024“ findest du online:



# WEIHNACHTSSTRESS – WAS TUN?

Besonders zu saisonalen Spitzenzeiten steigen Arbeitsbelastung und Stress in den Betrieben massiv. Wir haben fünf Betriebsrät:innen gefragt, wie in ihren Unternehmen damit umgegangen wird.

**Von Bruno Stern**



„Mavie Work, ein Anbieter für betriebliche Gesundheitsförderung, gibt unseren Mitarbeiter:innen kostenlose und vertrauliche Beratung zur Förderung von Resilienz, Stressmanagement und Entspannung. Einfache Tools helfen, die mentale Widerstandsfähigkeit zu stärken.“

**Luciano Weingartner**  
Tchibo

Foto: Luciano Weingartner



„Besonders zu saisonalen Spitzenzeiten ist es uns wichtig, dass unsere Kolleg:innen gut versorgt sind. Ein gemeinsames Frühstück stärkt sowohl Körper als auch Teamgeist. Künftig wollen wir als Betriebsrat auch Shiatsu-Sessions in Pausen ermöglichen.“

**Kathrin Lukač**  
ZARA

Foto: Fotostudio Wien / Fabian Skala



„Unsere Geschäftsleitung gewährt uns während der Überstundenleistung zusätzliche, individuelle Kurzpausen, um die Belastung abzufedern. Gelegentlich werden auch Snacks und Getränke angeboten.“

**Nathalie Fally**  
Aida

Foto: Markus Zahradník



„Das Verkehrsbüro Hospitality setzt auf Planbarkeit und Planungssicherheit. Dienstpläne beinhalten Wünsche der Kolleg:innen, genügend Freizeit und ein freies Wochenende pro Monat – darauf achten wir auch in der Weihnachtszeit!“

**Berend Tusch**  
Verkehrsbüro Hospitality

Foto: Stefan Joham

„In unserem Unternehmen gibt es Ausfallstage, an denen unsere Mitarbeiter:innen über Weihnachten frei haben. Sie können das heilige Fest somit im Kreis ihrer Familien genießen, ohne sich dafür Urlaub zu nehmen.“

**Claudia Schmidt**  
Josef Manner & Comp. AG

Foto: Bernhard Noll

# Integration und Teilhabe: Empowerment als Schlüssel

- Für Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund liegt die einzige Möglichkeit für Mitbestimmung oft im Betrieb. Wie ihre Teilhabe besser gelingt – und was der Betriebsrat dazu beitragen kann.

Von Andreas Rauschal

**W**ahlberechtigt, selbstbestimmt, mit allen demokratischen Rechten ausgestattet: Für Frau und Herrn Österreicher eine Selbstverständlichkeit, für Beschäftigte mit Wurzeln im Ausland oft nur ein Wunschtraum. Eine Gemengelage mit mittlerweile weitreichenden Folgen: Kam der Anteil an Arbeitnehmer:innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Jahr 1984 hierzulande auf lediglich fünf Prozent, hatten etwa bei den Wiener Landtags- und Gemeinderatswahlen im Jahr 2025 bereits 36 Prozent der Beschäftigten kein Stimmrecht.

## Unterrepräsentierte Mehrheit

Für migrantische Beschäftigte stellen Arbeiterkammer- und Betriebsratswahl oft die einzige Chance dar, ihre Stimme abzugeben – und Mitbestimmung zu leben. Die demokratiepolitische Bedeutung der betrieblichen Teilhabe rückt daher wieder in den Fokus. Denn erleben Menschen, dass ihre Meinung im Betrieb zählt, stärkt das nicht nur ihr Selbstvertrauen, sondern auch ihr Demokratieverständnis.

Die Studie „Vom Ankommen zum Mitwirken“ (FORESIGHT) untersucht die Rolle von Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund im Kontext der betrieblichen Mitbestimmung und liefert wichtige Erkenntnisse, nicht zuletzt für die tägliche Betriebsrats-

arbeit. Schließlich stellen Kolleg:innen mit Wurzeln im Ausland in manchen Branchen zwar die Mehrheit der Belegschaft – in den Betriebsratsgremien sind sie aber nach wie vor unterrepräsentiert. Dabei wären gerade sie ein wichtiger Schlüssel, um die Teilhabe aller sicherzustellen.

Was sollte man also tun? Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien: „Das Wichtigste ist es, Kolleg:innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund direkt anzusprechen, sie proaktiv dazu einzuladen und zu motivieren, im Betriebsrat mitzuarbeiten. Der Schlüssel heißt Empowerment!“

## Keine Ressourcen

Die Hürden auf dem Weg zu mehr Mitbestimmung sind allerdings viel-

fältig. „Zum einen geht es oft um Menschen, die noch nicht lange im Land sind, in schlecht bezahlten Branchen arbeiten und für die zunächst einmal das Erfüllen der dringendsten Lebensbedürfnisse im Vordergrund steht. Sprich: Reicht das Geld überhaupt für die Miete und das Essen für die Familie? Für alles andere hat diese Gruppe keine Ressourcen. Zum anderen sind vielen unsere Werkzeuge noch gar nicht vertraut – man muss also zunächst einmal vermitteln, was Demokratie bedeutet und dass es Dinge wie betriebliche Mitbestimmung überhaupt gibt.“

Neben weiteren Hürden wie etwa Sprachbarrieren geht es laut Hofbauer oft aber auch um die konkrete Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. „Das ist eine sehr große Angst, sei es aufgrund von Bedingungen für die Aufenthaltsgenehmigung oder aufgrund von Voraussetzungen zum Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft.“ Für die Expertin ein entscheidender Risikofaktor für die betroffenen Personen, die sich deshalb nicht trauen würden, sich zu öffnen – oder sich selbst zu engagieren.

Welche Faktoren sind hingegen für jene Personen entscheidend, die sich allen Barrieren zum Trotz engagieren? Hofbauer: „Einerseits ist natürlich die intrinsische Motivation ein Faktor, den Menschen im Betrieb helfen zu

Die Studie „Vom Ankommen zum Mitwirken“ (FORESIGHT) findest du online:





wollen. Andererseits fühlen sich diese Kolleg:innen auch geehrt: Es ist ein Zeichen der Wertschätzung, wenn einem eine Betriebsratsfunktion zugeschaut wird und man als aktiv sozial und solidarisch aufgefallen ist. Damit kommt diesen Kolleg:innen auch eine wichtige Vorbildfunktion zu und sie können wiederum jene beeinflussen, die noch zögern.“

#### Für bessere Erreichbarkeit

Was können migrantische Betriebsratsmitglieder, das nicht-migrantische nicht können? Hofbauer: „Sie können die Personen besonders gut verstehen – und das ist nicht nur sprachlich gemeint –, die eine ähnliche Migrationsgeschichte haben wie sie selbst, und dem Betriebsrat damit zusätzliche Ebenen eröffnen.“ Die bessere Erreichbarkeit breiter Teile der Belegschaft ist eine davon.



„Das Wichtigste ist es, Kolleg:innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund direkt anzusprechen.“

---

**Silvia Hofbauer**, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration, AK Wien

Als „wirklich schwierig“ sieht Hofbauer die Situation von migrantischen Beschäftigten, die in Unternehmen ohne Betriebsrat arbeiten – und in Branchen mit schlechter Bezahlung mindestens doppelt benachteiligt sind. „An diese Personen kommen wir oft nur, indem sie die arbeitsrechtliche Beratung der AK wahrnehmen, weil sie bereits Probleme haben.“

Hier ist letztlich die Politik gefragt. „Die Betriebsräte müssen ermächtigt werden, aber es braucht auch die richtigen Rahmenbedingungen, damit Menschen hier Arbeit finden und dauerhaft in Beschäftigung bleiben. Das geht bis hin zu Änderungen im Staatsbürgerschaftsrecht. Es darf nicht sein, dass diese Kolleg:innen mit Situationen konfrontiert sind, die dem Arbeits- und Sozialrecht völlig widersprechen.“ □

# Es geht um mehr

- Die Arbeiterkammer ist Anwältin für vier Millionen Beschäftigte und steht gerade in stürmischen Zeiten fest an der Seite ihrer Mitglieder. Auch für Betriebsräte:innen ist sie eine verlässliche Partnerin.

In Österreich ist eine Debatte entbrannt, bei der es um mehr geht als um Geld. Sie zielt auf ein Herzstück der Republik: die Sozialpartnerschaft. Eine österreichische Errungenschaft, die international nicht umsonst beneidet wird. Sie sichert den Beschäftigten hierzulande gerechte Einkommen, jährliche Lohnerhöhungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vieles mehr. 98 Prozent der Arbeitnehmer:innen in Österreich sind durch Kollektivverträge geschützt. Seite an Seite mit den Gewerkschaften vertritt die Arbeiterkammer im Rahmen der Sozialpartnerschaft die Stimmen der arbeitenden Menschen.

Doch Gegner:innen einer starken Arbeitnehmer:innenbewegung nutzen die Gunst der Stunde, um Stimmung gegen die Arbeiterkammer zu machen. Damit greifen sie nicht nur ein Herzstück der Sozialpartnerschaft an, sie versuchen auch, die Rechte der vier Millionen Mitglieder der Arbeiterkammer einzuschränken. Gerade Betriebsräte:innen können dazu beitragen, dieser Entwicklung entgegenzutreten. Sie können die Fakten und Leistungen aufzeigen, die in der Debatte gern unter den Tisch fallen und Fragen ihrer Belegschaft zu einer aufgeheizten politischen Debatte sachlich einordnen.

## An der Seite der Mitglieder

Wie erfolgreich die Arbeiterkammer ihre Mitglieder unterstützt, zeigt sich in Zahlen: 824 Millionen Euro wurden im Jahr 2024 für die Mitglieder erreicht. Ob für unbezahlte Überstunden, nicht recht-

Alle Infos zu den Leistungen der AK findest du hier:



mäßige Kündigungen, für Schadensersatz bei Diskriminierung – und mehr. Die AK Jurist:innen können von ihren Mitgliedern im direkten Kontakt um Rat gefragt werden. Denn die AK begleitet durch das gesamte Arbeitsleben – vom Einstieg in den Beruf über die Familiengründung bis zur Pensionierung. Im Jahr 2024 führten die Expert:innen der AK rund 2,4 Millionen Beratungen durch, pro Tag waren das 9.600 Beratungen. Und wenn es sein muss, zieht die AK für ihre Mitglieder auch vor Gericht. Im Jahr 2024 wurden Mitglieder 92.000-mal gerichtlich und außergerichtlich von der AK vertreten.

Gleichzeitig setzen sich ihre Expert:innen interessenpolitisch für die arbeitenden Menschen in Österreich ein: Sie begutachten Gesetze, erkennen Fallstricke



und bekämpfen Betrug. Es ist diese Mischung aus Theorie und Praxis, die die Arbeiterkammer einzigartig macht.

### **Einsatz, den man spürt**

Der Einsatz der Arbeiterkammer für ihre Mitglieder bleibt nicht ungesehen. 86 Prozent der Gesamtbevölkerung finden, dass die AK guten Service für ihre Mitglieder bietet. Und knapp 90 Prozent stimmen zu, dass sich die AK für die Interessen ihrer Mitglieder einsetzt. Das starke Vertrauen der Bevölkerung gibt der AK Rückhalt, um gegen politische Fehlentwicklungen entschlossen anzukämpfen. Seien es Debatten über eine 41-Stunden-Woche oder die Umdeutung von Krankenstandstagen als Urlaub.

Der Schutz der gesetzlichen Mitgliedschaft ist mehr als eine Formalität, er ist demokratiepolitisch notwendig. Er gewährleistet, dass die AK unabhängig bleibt, selbst wenn politische Kräfte Arbeitnehmer:innenrechte infrage stellen. So bleibt für Beschäf-

tigte ein verlässlicher Rechtsschutz und eine wirksame Kontrolle des Arbeitsmarkts gesichert. Wie wichtig diese Unterstützung ist, zeigen zahllose Geschichten aus dem Beratungsalltag: Zuletzt erkämpfte die Arbeiterkammer etwa 43.000 Euro für vier Arbeiter, die Tag und Nacht in einem Hotel in der Steiermark schufteten, dann gekündigt wurden und auf 2.000 Überstunden sitzen blieben. Ein Erfolg, der stellvertretend für viele weitere steht.

### **Kleiner Beitrag, große Wirkung**

Finanziert wird diese Einsatzkraft der Arbeiterkammer nicht durch Steuern, sondern durch einen geringen Beitrag ihrer Mitglieder. Das ist im AK Gesetz verankert. Wer also ein mittleres Ein-

kommen hat, zahlt monatlich rund 11 Euro Mitgliedsbeitrag – was günstiger ist als jede Rechtsschutzversicherung, aber ein umfangreicheres Leistungspaket bietet. Immerhin nimmt die AK es auch mit globalen Riesen wie etwa Netflix auf. Davon profitiert ein Großteil der Österreicher:innen.

Damit steht die Arbeiterkammer als Gegengewicht zur milliardenschweren Lobby von Konzernen und Großunternehmern in Österreich für die arbeitenden Menschen ein. Sie kämpft für faire Arbeitsbedingungen, faire Preise und leistbares Wohnen. Die Sozialpartnerschaft, als rot-weiß-roter Weg der Zusammenarbeit, bringt den Beschäftigten und der Wirtschaft Sicherheit. Die aktuelle Debatte greift daher zu kurz. Es geht um mehr. □



# So geht Weihnachtsfeier – und so nicht

Betriebliche Weihnachtsfeiern sollen ein entspanntes Zusammenkommen für alle sein. Damit das gelingt, kann der Betriebsrat den Beschäftigten ein paar Dinge mitgeben. Ein AKTuell-Guide in fünf Punkten.

Von Andreas Rauschel

## 1.

### Teilnahme

**Die gute Nachricht für Partymuffel:** Liegt die Weihnachtsfeier außerhalb der Arbeitszeit, kann niemand zum Dabeisein gezwungen werden. Anders sieht es bei Feiern aus, die während der Arbeitszeit stattfinden: Hier können Betriebe die Teilnahme anordnen. Sowohl für Dienstgeber als auch für Beschäftigte empfiehlt sich letztlich Fingerspitzengefühl. Immerhin geht es um einen sozialen Anlass, auf den sich viele Kolleg:innen freuen und der ein angenehmes Zusammenkommen für alle sein soll.

## 2.

### Dresscode

Aufgebrezelt wird nur der Christbaum? Nun ja. Auch hier braucht es die richtige (Selbst-) Einschätzung – es herrscht die Faustregel: Der Dresscode, der im Büro gilt, ist für feierliche Anlässe im Betrieb ein guter Richtwert. Zu leger, freizügig oder überdreht (etwa im Knecht-Ruprecht-Look oder als Weihnachtsengel) sollte man es eher nicht anlegen – Smoking und Diademe wären aber auch übertrieben.

## 4.

### Gesprächskultur

Als Gesprächsthema Nummer eins hat das Arbeitsleben schon so manche Privatparty zerstört – nein, so kommt keine Stimmung auf. Die Weihnachtsfeier sollte also kein verlängertes Meeting sein, das sich von einem beruflichen Termin nur durch Buffet und Dekor unterscheidet. Das richtige Gespür wird aber auch bei ernsten Themen aus dem privaten Bereich benötigt – und bei Witzen, die die Grenzen des guten Geschmacks schnell überschreiten.

## 3.

### Alkohol

Gratisdrinks und gute Stimmung, das lädt natürlich zum Anstoßen ein. Dagegen spricht auch nichts, man sollte aber keinesfalls aus dem Rahmen fallen. Übermäßiger Alkoholkonsum macht nicht nur einen schlechten Eindruck, er kann auch zu Enthemmung führen, für die im Arbeitsumfeld kein Platz ist. Im schlimmsten Fall sind arbeitsrechtliche Konsequenzen möglich (bis hin zur Auflösung des Dienstverhältnisses).

## 5.

### Der Tag danach

Von Blaumachen ist abzuraten – auch am „Tag danach“. Umgekehrt sollte Kolleg:innen, die nach der Weihnachtsfeier tatsächlich krank sind, nichts unterstellt werden. Gleiches gilt für Beschäftigte, die bereits im Voraus einen Urlaubstag oder Zeitausgleich beantragt haben.

# Arbeitsrecht auf der Piste

- Wintersport macht Spaß, doch Unfälle passieren leider häufig. Was sollten Arbeitnehmer:innen wissen?

**Von Stefan Mayer**



Eine der beliebtesten Sportarten in Österreich hat wieder Saison: Die Skipisten sind voll und Skifahrer:innen genießen das Kaiserwetter auf den Bergen. Aber auch abseits der Pisten regt die Kälte zu Bewegung an: Ob Langlaufen, Eislaufen oder Rodeln – Wintersport wird in Österreich großgeschrieben. Doch nicht selten wird ein Gips zum Urlaubsandenken.

Dann stellt sich zunächst die Frage: Bin ich durch den Unfall krank – oder weiterhin im Urlaub? Das Arbeitsrecht unterscheidet: Verläuft der Unfall glimpflich und bleibt die Arbeitsfähigkeit erhalten, gilt der Urlaub aus arbeitsrechtlicher Sicht als nicht unterbrochen. Die Tage der Arbeitsunfähigkeit zählen weiterhin als Urlaubstage. Dasselbe gilt, wenn die Arbeitsunfähigkeit lediglich bis zu drei Kalendertage andauert.

## Arbeitgeber informieren

Sollte der Unfall schwerer ausfallen und die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauern, tritt jedoch eine Unterbrechung des Urlaubs ein. Hier gilt es aber zu beachten, dass der Unfall nicht vorsätzlich

oder grob fahrlässig herbeigeführt worden sein darf – etwa unter Alkoholeinfluss oder durch bewusstes Befahren eines Sperrgebiets.

Wichtig ist jedenfalls, dass Beschäftigte ihren Arbeitgeber spätestens drei Tage nach dem Unfall über die Arbeitsunfähigkeit informieren. Außerdem ist bei Wiederantritt des Diensts unaufgefordert eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen. Bei einem Unfall im Ausland ist zusätzlich zum ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung erforderlich, dass diese von einem zugelassenen Arzt oder einer zugelassenen Ärztin ausgestellt wurde. Es sei denn, eine Behandlung im Krankenhaus kann nachgewiesen werden.

## Was im Urlaub gilt

Kommt es zur Urlaubsunterbrechung, gelten diese Tage der Arbeitsunfähigkeit als Krankenstand. In diesem Fall haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wichtig: Eine krankheitsbedingte Unterbrechung verlängert den Urlaub nicht. Sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende oder die Genesung erfolgt ist, müssen Arbeitnehmer:innen sofort wieder zur Arbeit gehen.

## Tipps für den Notfall im Urlaub

- Arbeitnehmer:innen sollten am Urlaubsort sofort Arzt, Ärztin oder ein Krankenhaus aufsuchen und sich eine ärztliche Bestätigung ausstellen lassen – bei Auslandsunfällen auf Deutsch bzw. in Übersetzung.
- Der Arbeitgeber sollte umgehend – am besten schriftlich – informiert werden.
- Alle Unterlagen gut aufbewahren, darunter auch Rechnungen für Krankenkasse oder Versicherung.

# Zeit für den „Wechsel“!

- Die Menopause der Frau gilt in der Arbeitswelt als Tabu. Für die Betroffenen kann das zur Karrierebremse werden, für Unternehmen droht der Verlust wertvoller Arbeitskräfte.

Von Delna Antia-Tatić



**N**eu sind sie nicht. Neu ist, dass sie zum Thema werden – auch am Arbeitsplatz: die Wechseljahre. Immerhin befinden sich rund eine Million Frauen in Österreich in dieser Lebensphase. Sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt, stehen meist mitten im Leben und im Beruf. Doch was die wenigsten wissen: Der „Wechsel“ bringt mehr als lästige Hitzewellen mit sich. Er führt zum Verlust von wertvollen Arbeitskräften. Wie das?

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und die österreichische Plattform „Wechselweise“ untersuchten 2024 erstmalig in Österreich, welche Auswirkungen die Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit, die Karriere und den Pensionsantritt bei Frauen haben. In ihrer Studie „MenoSup-

portAustria“ gaben 20,8 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen an, aufgrund von Wechseljahresbeschwerden die Arbeitszeit zu reduzieren. 14,4 Prozent der über 55-Jährigen erwogen in Frühpension zu gehen – oder sind es bereits.

Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) attestiert Handlungsbedarf. „In der Arbeitswelt sind die Wechseljahre ein Tabuthema, und das, obwohl sie hochrelevant sind: für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen, für eine menschenwürdige Arbeitsgestaltung und auch volkswirtschaftlich“, erklärt Dorottya Kickinger, Bundes-Frauensekretärin des ÖGB. „Der Wandel des Arbeitsmarkts und der steigende Fachkräftebedarf machen es unabdingbar, Frauen in



„Es ist unabdingbar, Frauen in den Wechseljahren bestmöglich zu unterstützen, anstatt sie aus dem Erwerbsleben zu drängen.“

**Dorottya Kickinger**, ÖGB-Bundes-Frauensekretärin

dieser Phase bestmöglich zu unterstützen, anstatt sie aus dem Erwerbsleben zu drängen.“

## Unterstützung statt Stigmatisierung

Doch was heißt es, „im Wechsel“ zu sein? Mit etwa Mitte vierzig beginnt die sogenannte Perimenopause, die ersten Beschwerden treten auf. Oft erleben die Frauen eine verstärkte Regelblutung und flüchten ins Homeoffice – wenn sie die Möglichkeit haben. Später, wenn die Blutung langsam ausbleibt, meist ab einem Alter von 50 Jahren, beginnt die Menopause. Bei manchen Frauen geht es früher los, bei manchen später. Die Beschwerden sind von Frau zu Frau verschieden, wobei ein Drittel keine hat.

## Wechseljahre am Arbeitsplatz: Welche Maßnahmen helfen?

- Sensibilisierung bei den Führungskräften
- Flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Homeoffice
- Enttabuisierung, offene Kommunikation, Informationsangebote und Austauschmöglichkeiten
- Etablierung einer wechseljahresfreundlichen Arbeitskultur
- Arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Betreuung
- Besondere Rücksicht auf Hitzeschutz bei Arbeitsplätzen und persönlicher Schutzausrüstung / Arbeitskleidung
- Spezielle Sportangebote, Kurse für Entspannungstechniken



Auf der anderen Seite scheint es nichts zu geben, was in dieser Lebensphase nicht auftreten kann. So sieht sich ein Drittel der befragten Frauen mit leichten, ein Drittel mit schweren Belastungen konfrontiert. Ob plötzliche Schweißattacken während der Schicht, Konzentrationsstörungen bei der Präsentation oder anhaltende Schlafstörungen. Frauen erleben oft eine körperliche wie geistige Erschöpfung. Mit Auswirkung auf ihre Karriere: Das Selbstbewusstsein sinkt, die Sorge vor Stigmatisierung wächst. Weil Unterstützung fehlt, ziehen sie sich zurück. Das ist nicht nur ein individuelles Dilemma, sondern auch ein gesellschaftspolitisches und ein wirtschafts-

licher Verlust. Denn Arbeitnehmerinnen in den Wechseljahren sind für viele Unternehmen unabdingbar: Frauen mit 50 Jahren tragen oft Verantwortung, sie arbeiten in Führungspositionen oder besitzen essenzielles Betriebswissen.

Auch die Politik beschäftigt das Thema. Auf Nachfrage von AKtuell sagt Korinna Schumann, Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz: „Die Wechseljahre betreffen die Hälfte der Bevölkerung – dennoch werden sie nach wie vor tabuisiert. Als Gesundheitsministerin ist es mir ein wichtiges Anliegen, dieses Tabu weiter zu

brechen. Denn die Wechseljahre sind kein Randthema, sondern ein zentraler Bestandteil weiblicher Gesundheit. Die Menopause darf in der Gesellschaft, in der Medizin und in der Arbeitswelt kein Tabuthema mehr sein. Wir brauchen mehr Bewusstsein, mehr Aufklärung und mehr Unterstützung, damit Frauen gut durch diese Lebensphase kommen – auch durch betriebliche Gesundheitsförderung und Sensibilisierung am Arbeitsplatz.“

### Chancen erkennen

International setzen Unternehmen bereits auf wechseljahresfreundliche Arbeitsplätze. Doch was heißt das? „Die Enttabuisierung muss im gesamten Unternehmen stattfinden: Das betrifft die Führungsebene genauso wie den Arbeitnehmer:innen-Schutz“, erklärt Julia Nedjelik-Lischka, Expertin für alternsgerechtes Arbeiten in der AK Wien. Bisher kommen die Wechseljahre in der arbeitsmedizinischen Betreuung nur untergeordnet vor. Oft haben Frauen unzählige Arztbesuche hinter sich, ohne dass die Menopause als Ursache in Betracht gezogen wird. „Gleichzeitig braucht es arbeitsmedizinische Konzepte, wie die Arbeitnehmerinnen in dieser Lebensphase unterstützt werden – sei es durch atmungsaktivere Arbeitskleidung oder flexible Arbeitszeitmodelle“, so die Expertin.

Betriebsrät:innen können eine wechseljahresfreundliche Arbeitskultur fördern und passende Rahmenbedingungen schaffen. „Vor allem kann der Betriebsrat zu einer neuen Sichtweise auf die Wechseljahre beitragen“, so ÖGB-Bundes-Frauensekretärin Dorottya Kickinger. Frauen haben in dieser Altersphase meist familiäre Verpflichtungen hinter sich und können beruflich anders durchstarten. „Die Wechseljahre sind nicht das Ende der Leistungsfähigkeit, sondern eine Chance. Nutzen wir sie!“ □



**„Die Enttabuisierung muss im gesamten Unternehmen stattfinden: Das betrifft die Führungsebene genauso wie den Arbeitnehmer:innen-Schutz.“**

**Julia Nedjelik-Lischka**, Expertin für alternsgerechtes Arbeiten, AK Wien

# Wenn die ganze Firma auf Urlaub geht

- Manche Beschäftigte freuen sich über eine kollektive Pause, andere würden über ihre Urlaubszeit lieber selbst bestimmen. Was gilt in Sachen Betriebsurlaub?

Von Christine Newald

In vielen Branchen herrscht zwischen den Jahren Flaute und Betriebe sparen sich Kosten, wenn das Unternehmen geschlossen bleibt. Arbeitnehmer:innen wollen die Weihnachtstage mit der Familie genießen. Dann ist ein Betriebsurlaub im besten Fall eine „Win-win-Situation“ für beide Parteien.

Aber was, wenn Beschäftigte die ruhigen Tage lieber zum Arbeiten nutzen und ihren Urlaub günstiger in der Nebensaison planen wollen? Aus rechtlicher Sicht ist die Situation nicht ganz unkompliziert – auch wenn es laut Auskunft der AK Rechtsberatung nur sehr selten Streitfälle vor dem Arbeitsgericht gibt.

## Sachliche Begründung

Eines ist klar: Ein Betriebsurlaub darf nicht willkürlich festgelegt werden. Arbeitgeber benötigen eine sachliche Begründung, denn grundsätzlich sind die Urlaubswünsche der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Ein bloßer Auftragsmangel reicht nicht aus. Andererseits gibt es Arbeits-



Foto: Axel Bueckert – stock.adobe.com

bereiche – etwa Ordinationen –, in denen Betriebsurlaube traditionell üblich sind. Dort werden Konflikte mitunter durch zusätzliche Urlaubstage entschärft.

Betriebsurlaub bedeutet, dass der Arbeitgeber für alle oder bestimmte Gruppen einen verbindlichen Urlaubszeitraum festlegt. Auch wenn die Initiative beim Unternehmen liegt, bedarf der Betriebsurlaub der Zustimmung der Beschäftigten – und damit der Mitbestimmung.

## Fairness zählt

Ein Betriebsurlaub kann bestimmte Gruppen besonders treffen. Eltern mit schulpflichtigen Kindern, Teilzeitkräfte oder Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sind oft stärker eingeschränkt. Hier ist der Betriebsrat gefordert, soziale Gesichtspunkte zu wahren und Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

Betriebsurlaub gelingt dann gut, wenn Arbeitgeber, Betriebsrat und Beschäftigte frühzeitig einbezogen werden. Offene Kommunikation über Gründe, Dauer und Alternativen verhindert Konflikte – und sorgt dafür, dass niemand das Gefühl hat, übergangen zu werden.

## Praxistipps für Betriebsräte

- 1. Frühzeitig planen:** Mögliche Spitzenzeiten und Flauten früh mit der Geschäftsführung klären, um Beschäftigtenwünsche besser berücksichtigen zu können.
- 2. Mitbestimmung nutzen:** Urlaubsgrundsätze und Sperrzeiten sind mitbestimmungspflichtig.
- 3. Transparenz schaffen:** Klare Infos zu Fristen, gesperrten Zeiträumen und Konfliktlösungen per Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag regeln.

# DREI FRAGEN ZUM THEMA BETRIEBSURLAUB

## Darf der Arbeitgeber Betriebsurlaub anordnen?

Ein Betriebsurlaub kann nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Denn Urlaub ist eine Vereinbarung, bei der Betriebserfordernisse und die Erholung der Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt werden müssen. Das Gleiche gilt auch für eine Urlaubssperre, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist, etwa in Branchen mit hohem Weihnachtsgeschäft. Das heißt: Der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht. Er muss bei der Festlegung von Urlaubs- und Sperrzeiten einbezogen werden, um die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Wo kein Betriebsrat besteht, bleibt oft nur die individuelle Absprache – meist mit schwächerer Verhandlungsposition für Beschäftigte.

## Wie weit müssen Beschäftigte über ihren Urlaub bestimmen können?

Das Urlaubsgesetz verlangt eine Abwägung: Das Erholungsinteresse der Arbeitnehmer:innen steht den organisatorischen Bedürfnissen des Betriebs gegenüber. Können sich beide Seiten nicht einigen, darf der Arbeitgeber Urlaub zwar festlegen – aber er muss Fristen, Vereinbarungen und Mitbestimmungsrechte beachten. Ein Betriebsurlaub ist nur rechtmäßig, wenn ein ausreichender Teil des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer:innen frei verplant werden kann. Betriebsräte sorgen mit klaren Regeln und transparenten Fristen dafür, dass alle frühzeitig planen können und Konflikte gar nicht erst entstehen.

## Was gilt für den 24. und den 31. Dezember?

Weder der 24. Dezember noch der 31. Dezember sind in Österreich gesetzliche Feiertage. Es gelten daher grundsätzlich normale Arbeitszeiten, ein Anspruch auf Freizeit besteht nicht. In vielen Bereichen gibt es jedoch eigene Regelungen: Im Handel schließen Geschäfte meist schon zu Mittag, im öffentlichen Dienst, in Banken und vielen Büros wird oft nur halbtags gearbeitet oder der Tag ganz freigegeben. Auch in Produktion und Industrie kommt es häufig zu verkürzten Arbeitszeiten oder einem Betriebsstillstand am Nachmittag. Für eine verlässliche Planung ist es wichtig, die jeweils geltenden betrieblichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen zu kennen.



## zur Person

Alexander Tomanek ist Jurist und Experte für Arbeitsrecht der AK Wien.

# Digital selbstbestimmt arbeiten

■ Digitale Souveränität heißt, die Kontrolle über Daten, IT-Systeme und Cloud-Dienste zu behalten – und damit über die Grundlagen moderner Arbeit. Für Betriebsräte ist sie zu einer zentralen Frage der Mitbestimmung geworden.

**Von Christine Newald**



Wer im Betrieb über Technologien entscheidet, gestaltet Arbeitsbedingungen, Kommunikation und Kontrolle mit. Im betrieblichen Alltag bedeutet digitale Souveränität also, bei der Auswahl von Tools, Plattformen und KI-Anwendungen mitreden zu können und sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Kontrolle über ihre Arbeitsprozesse behalten.

Wenn Betriebsräte frühzeitig in Digitalisierungsprozesse eingebunden sind, stärkt das nicht nur die Mitbestimmung, sondern auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Betriebsräten kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten miteinzubeziehen und weiterzuentwickeln.

## Rechtzeitig mitbestimmen

Die Arbeiterkammer hat ein Monitoring-Projekt gestartet und beobachtet laufend, wie sich neue Technologien in der Arbeitswelt entwickeln – nicht, um die Zukunft

vorherzusagen, sondern um Trends sichtbar zu machen, Chancen und Risiken zu erkennen und rechtzeitig Handlungsspielräume aufzuzeigen.

Bei der digitalen Umgestaltung der Arbeitswelt müssen gerechte Löhne, faire Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtliche Anpassungen immer mitgedacht werden.

Zukunftsszenarien und Prognosen zeigen Chancen und Risiken neuer Technologien auf und geben Hinweise für wichtige Entscheidungen. So können Solidarität, Inklusion und Gleichstellung auch im digitalen Raum gefördert werden.

## Für faire Arbeit

Digitale Souveränität ist kein Luxus, sondern eine Voraussetzung für faire Arbeit. Sie entsteht nicht von selbst, sondern muss erstritten und gestaltet werden. Betriebsräte haben die Chance, den Einsatz von Technologien so zu beeinflussen, dass Beschäftigte sich selbstständig, kritisch und verantwortungsvoll in der digitalen Welt bewegen können.

Wer den digitalen Wandel mitgestaltet, stärkt also nicht nur die Position der Beschäftigten, sondern auch die demokratische Kultur im Betrieb.

Die AK Monitoringstudie „KI und digitale Transformation am Arbeitsplatz“ findest du online:



# Mit Unsicherheit umgehen

Viele Menschen gehen mit Bauchweh in das neue Jahr 2026. Nicht nur gefühlt befinden wir uns schon geraume Zeit in einem anhaltenden Krisenmodus.

**G**ut, ich als Kind der 1990er-Jahre bin es schon gewöhnt. Aufgewachsen mit 9/11 und dem „War on Terror“ – erwachsen geworden mit der Finanz- und Wirtschaftskrise, der COVID-19-Pandemie und der verschärften Klimakrise. 2026 bleibt für uns ein Jahr mit steigenden Preisen – vor allem beim Wohnen und Essen. Ein Jahr, in dem bewaffnete Konflikte und Aufrüstung in Europa weitergehen werden. Und ein Jahr, in dem die Sorge um unsere Demokratie bestehen bleibt.

Nun stellt sich die Frage: Wie umgehen mit der Unsicherheit? Zunächst einmal bleibt uns nichts anderes übrig als zu akzeptieren, dass es so ist. Aktuelle Management-Thesen besagen, dass wir in einer brüchigen, unvorhersehbaren und unverständlichen Welt leben. Dem kann man schon etwas abgewinnen. Doch wir sind nicht die Ersten, die in der Menschheitsgeschichte durch unsichere Zeiten manövriert haben müssen – die 1920er- und 1930er-Jahre lassen grüßen.

Wir können allerdings auch selbst bestimmen, wie wir darauf reagieren. Sei es achtsamer mit unserem Medienkonsum zu sein, um nicht in

eine allzu negative Stimmung zu kippen. Oder uns ehrenamtlich für ein besseres Zusammenleben aller Menschen zu engagieren – ihr als Betriebsräte:innen seid dafür ein gutes Beispiel! Und womöglich sollte man sich auch eine gewisse Flexibilität aneignen, denn so, wie wir uns die Zukunft ausgemalt haben, wird sie höchstwahrscheinlich nicht sein.



**von Oliver Piller**

Der Zeitgeist ist geprägt von Zukunftsängsten statt -hoffnungen. Trotz allem sind all die Krisen und Herausforderungen menschengemacht. Wir leben in einer kapitalistischen Realität, in der wir scheinbar in Sachzwängen gefangen sind. Es wirkt fast unmöglich, daraus auszubrechen. Nicht umsonst trifft der Spruch „Es ist einfacher, sich das Ende der Welt vorzustellen, als das Ende des Kapitalismus“ so den Kern der Sache.

Aber: Die Kosten für Wohnen und Nahrungsmittel müssen nicht den Großteil unseres Einkommens auffressen, die Klimakrise muss uns nicht hart treffen, Kriege müssen nicht passieren. Die Erkenntnis macht die Zukunft nicht weniger unsicher, doch womöglich erscheint sie auch nicht ganz so unveränderlich.



# ABER SICHER!



- Buchtipp: Ein Leitfaden informiert über den richtigen Schutz am Arbeitsplatz.

**U**nverzichtbar, in der Praxis jedoch oft vernachlässigt: der Arbeitnehmer:innenschutz. Dieses Handbuch widmet sich den Grundlagen und vermittelt nicht nur juristische oder technische Fakten, sondern schafft und stärkt auch das Bewusstsein für die Bedeutung eines gelebten Arbeitnehmer:innenschutzes. Auf Basis von langjähriger Beratungs- und Schulungspraxis werden im bewährten Frage-Antwort-Format die zentralen Themen aufgegriffen: Arbeitsplatzevaluierung, Prävention, persönliche Schutzausrüstung, Rechte und Pflichten der Beteiligten sowie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Durch verständliche Beispiele und häufige Praxisfragen werden die wichtigsten Aspekte klar und anwendungsorientiert dargestellt. Das Handbuch dient Arbeitgebern, Beschäftigten und vor allem engagierten Betriebsratsmitgliedern als kompakter Leitfaden für den Arbeitsalltag.

**Alexandra Holzer, Roland Spreitzer:** Arbeitnehmer:innen-schutz in Frage und Antwort. ÖGB-Verlag Wien 2025, 264 Seiten, 36 Euro. ISBN: 978-3-99046-705-3

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „**Arbeitnehmer:innenschutz**“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 10. Februar 2026

## 3 Fragen an ...

Co-Autorin Dr.<sup>in</sup> Alexandra Holzer ist Expertin auf dem Gebiet des Arbeitnehmer:innenschutzes.

**1 Wie kann ein Betrieb rasch spürbar mehr Sicherheit für seine Beschäftigten schaffen?** Der Arbeitnehmer:innenschutz muss im Betrieb wirklich gelebt werden. Einerseits durch einen offenen Umgang mit der Thematik, andererseits durch diverse betriebliche Angebote – wie z. B. Sicherheitsunterweisungen, die nicht nur informieren, sondern auch spannend gestaltet sind, oder regelmäßige Begehungungen gemeinsam mit den Präventivkräften.

**2 Wo gibt es konkreten Verbesserungsbedarf im Arbeitnehmer:innenschutzgesetz?** Es gibt verschiedene Aspekte, die verbessert werden müssten, aber der Fokus sollte definitiv mehr auf der Prävention psychischer Erkrankungen liegen. Auch die Einbindung von Arbeitspsycholog:innen in die Arbeitsplatzevaluierung sollte forciert werden.

**3 Warum sollten Belegschaftsvertreter:innen diesen Ratgeber kennen?** Der Arbeitnehmer:innenschutz dient unserem wichtigsten Gut, unserer Gesundheit. Ein Ratgeber mit Informationen, wie das in der betrieblichen Praxis gelingen kann, ist daher selbstredend eine Pflichtlektüre im Bücherregal aller betrieblichen Akteur:innen.

## Cartoon

■ Philip Taucher



Die stille Zeit im Jahr ... im Handel

## Dranbleiben



### ■ Veranstaltungstipp

## Gewerkschaftsarbeit zum Anpacken

**D**u willst dich stärker für deine Kolleg:innen einsetzen und deine gewerkschaftlichen Kompetenzen ausbauen? Dann ist der zweijährige Lehrgang für praktische Gewerkschaftsarbeit an der Wiener Gewerkschaftsschule genau das Richtige für dich. Hier lernst du alles, was du für die engagierte Interessenvertretung

brauchst – von arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen über Kommunikation und Verhandlungstechniken bis hin zur praktischen Betriebsratsarbeit. Neben fundiertem Wissen bietet der Lehrgang die Möglichkeit, dir ein starkes Netzwerk aufzubauen und deine Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Zu den Inhalten zählen Gewerkschaftskunde, Gesellschaftspolitik, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen, soziale Kompetenz, Solidarität und Zivilcourage, internationale Gewerkschaftsarbeit sowie Medienkompetenz. Die Gewerkschaftsschule gibt dir das Wissen und die Werkzeuge, um dich sicher zu positionieren und deine Rolle in der Arbeitnehmer:innenvertretung aktiv zu gestalten. Melde dich an und sichere dir deinen Platz schon jetzt!

### Gewerkschaftsschule Wien: Lehrgang für praktische Gewerkschaftsarbeit

Zweijährige Abendausbildung

Ferienwochen wie im öffentlichen Schulsystem

Kursort: ÖGB-Zentrale, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Beginn: 21. September 2026

**Mehr Infos und Anmeldung:**



## Historie

## Tag der Geschichte

### Ein Blick auf die Entwicklung des Wahlrechts in Österreich. ■ Von Sabine Lichtenberger

„Wer diesen Tag miterlebt, wird ihn nicht vergessen“, hieß es in der Arbeiter-Zeitung. Gemeint war die Demonstration für das allgemeine, gleiche und direkte Wahlrecht am 28. November 1905 in Wien.

Bereits im Jahr 1848 forderten Bürger:innen, Arbeiter:innen und Studierende eine Verfassung und eine gewählte Volksvertretung. Einer der ersten Erfolge war das Februarpatent von 1861, das Wahlrecht war allerdings an die Abgabe

von Steuern gebunden. 1873 wurde die direkte Wahl der Abgeordneten eingeführt, sie war aber weiterhin vorwiegend auf Männer beschränkt.

1896 erfolgte mit der Einführung einer allgemeinen „Kurie“ (Wählerklasse) zwar eine Ausweitung, von einem demokratischen Wahlrecht konnte aber nicht die Rede sein. Mit dem Erstarken der Arbeiter:innen- und Gewerkschaftsbewegung wurde die Forderung danach immer drängender.



**Wahlrechtsdemonstration am 28. November 1905 in Wien.**

In der zweiten Hälfte des Jahres 1905 kam es in der ganzen Monarchie zu Arbeitsniederlegungen. Der Höhepunkt war die Demonstration von 250.000 Arbeiter:innen am besagten 28. November 1905. Auch von einem Generalstreik war die Rede, doch dazu sollte es nicht mehr

kommen. Am 1. Dezember 1906 wurde das allgemeine, gleiche und direkte Wahlrecht – für Männer – beschlossen. Erst am 16. Februar 1919 (und somit nach der Errichtung der Ersten Republik im Jahr davor) durften dann erstmals auch Frauen wählen und gewählt werden.

# GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Die Arbeiterkammer steht für soziale Gerechtigkeit.  
Wir setzen uns seit mehr als 100 Jahren für die Rechte  
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.  
**DAMALS. HEUTE. FÜR IMMER.**

[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)



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