

KOMPETENZ

4 / 2025

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität

© DANIEL NOVOTNY

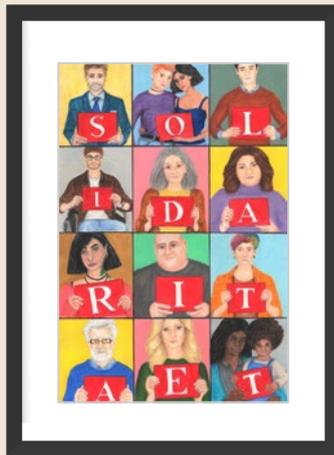
Gewalt im Handel nimmt zu
Betriebsrätin Sabine Grossensteiner im Interview S. 6

Warum Gehälter und Löhne steigen müssen S. 14

Arbeitsrecht: Das gilt im Krankenstand S. 18



Wärmende Umarmung
von Amely T.



Gesichter der Solidarität
von Sarah T.



TOGETHER
von Sandra S.

Solidarität in Bildern

Bei unserem Kunstwettbewerb zum Thema „Solidarität“ anlässlich 80 Jahre ÖGB haben zahlreiche Kolleginnen und Kollegen ihre Ideen und Gefühle in Bildern festgehalten. Die Einsendungen waren kreativ, stark und sehr unterschiedlich – genau wie unsere Gesellschaft und Arbeitswelt. Drei Werke haben die Jury besonders bewegt. Ein großes Dankeschön an alle, die mitgemacht haben!

Mehr Infos zu den drei Siegerwerken:
oegb.at/kunstwettbewerb



Gemeinsam klimafreundlich

Belegschaftsvertreter:innen gestalten die Mobilität von morgen – deine Meinung zählt!

Mobilität betrifft uns alle – quer durch ganz Österreich. Cleveres Mobilitätsmanagement schont nicht nur die Umwelt. Es bringt auch Entlastung für Beschäftigte und Betriebe. Die Herausforderungen sind vielfältig. Und die Lösungen? Ganz unterschiedlich. Deshalb braucht es kreative Ideen und flexible Ansätze. Was vor Ort wirklich funktioniert, ist von Standort zu Standort verschieden: Genau hier kommen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte ins Spiel. Sie wissen, was die Beschäftigten brauchen – und wo's hakt. Das ÖGB-Klimabüro hat bereits einige Erfolgsgeschichten gesammelt. Diese findest du im Klimawerkzeugkoffer: oegb.at/klima-werkzeugkoffer



Jetzt bist du dran: Wie siehst du Klimaschutz und nachhaltige Mobilität am Arbeitsplatz? Mach bei unserer Umfrage mit – und gestalte die Mobilitätswende!*: oegb.at/mobil-umfrage

* Die Umfrage ist anonym. Es werden keine persönlichen Daten erhoben oder gespeichert. Deine Teilnahme ist freiwillig. Fragen? Schreib uns: klimabuero@oegb.at

Bleib informiert!

Ob Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Gesundheit oder Pensionen – in der österreichischen Politik tut sich viel – und vieles davon betrifft direkt deine Lebens- und Arbeitsbedingungen. Wir analysieren, was hinter den Schlagzeilen steckt, und liefern dir gewerkschaftliche Perspektiven und Einschätzungen.



Nachzulesen auf oegb.at.

Zudem gibt es auch laufend Updates zu den Kollektivvertragsverhandlungen der Gewerkschaften.

Wenn der Druck zu groß wird

Wie du Mobbing erkennst und wo du dir Unterstützung holen kannst.

Ein spöttischer Kommentar, ständige Kritik oder das bewusste Ausgrenzen im Team – Mobbing hat Methode. Häufen sich verletzende Situationen und richten sie sich gezielt gegen eine Person oder gegen dich, müssen die Alarmglocken läuten. Wer dauerhaft schikaniert oder bloßgestellt wird, leidet nicht nur psychisch, sondern oft auch körperlich. Mobbing ist keine einmalige Auseinandersetzung, sondern eine gezielte, feindselige Handlung gegen eine Person – und das über einen längeren Zeitraum hinweg. Mobbing kann jede und jeden überall treffen – am Arbeitsplatz, in der Ausbildung oder bereits in der Schule. Die Folgen reichen von Schlafproblemen bis hin zu Angst oder Depressionen.

Deshalb: Hol dir so früh wie möglich Hilfe. Es gibt Beratungsstellen, bei denen du mit jemandem reden kannst – vertraulich und ohne Druck. Sie helfen dir, die Situation

besser zu verstehen, und zeigen dir, was du tun kannst, um etwas zu verändern.

Anonyme und kostenlose Beratung und Unterstützung gibt es hier:

- › Telefonseelsorge: 142 (Notruf)
- › Frauenhelpline: 0800 222 555
- › Männernotruf: 0800 246 247
- › Ö3-Kummernummer: 116 123
- › Rat auf Draht: 147

Mehr Infos zum Thema und alle Beratungsangebote im Überblick gibt es hier:

oegb.at/mobbing
gesundearbeit.at/mobbing
oegb.at/chancennutzen



Viele ältere Beschäftigte stehen vor einem Problem: Ihre Arbeit macht ihnen nach wie vor Freude, doch fünf volle Arbeitstage pro Woche sind zu viel. Gleichzeitig ist der vollständige Rückzug in die Pension für viele weder notwendig noch gewollt. Die Lösung? Die Teilpension.

Ab 2026 wird es erstmals möglich sein, weniger zu arbeiten und gleichzeitig einen Teil der Pension zu beziehen. Damit wird eine Lücke geschlossen – für all jene, die nicht mehr Vollzeit arbeiten können, aber weiterhin im Berufsleben bleiben möchten. Mehr Infos: oegb.at/pensionen



Herzliche Gratulation, lieber Harald!

Unser langjähriges Mitglied Harald Gnesda (rechts im Bild) hat beim ÖGB-Gewinnspiel zum 80-Jahr-Jubiläum ein neues iPhone gewonnen. Dieses wurde ihm von Regionalsekretär Marcel Skerget in Leoben überreicht. Wir wünschen viel Freude damit!

Du willst auch die Chance auf tolle Preise haben? Dann hol dir unseren ÖGB-Newsletter – dort gibt's laufend Gewinnspiele und News, die du nicht verpassen solltest. Jetzt anmelden: oegb.at/newsletter

Editorial



Gute Arbeit braucht Gerechtigkeit!

AMELA MURATOVIC
CHEFIN VOM DIENST | Solidarität
MARTIN PANHOLZER
CHEFREDAKTION | GPA

Der ÖGB kämpft – damals wie heute – für faire Einkommen und gerechte Arbeitszeiten. Denn wer heute keine Lohnerhöhung bekommt, verliert auf Dauer viel Geld – und das betrifft uns alle. Auch bei der Arbeitszeit braucht es Gerechtigkeit: Teilzeit ist oft keine Wahl, sondern die einzige Möglichkeit, Job und Betreuung zu vereinbaren. Der ÖGB fordert deshalb kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohn- und Personalausgleich. **Mehr dazu ab Seite 10.**

Neben Einkommen und Arbeitszeit sind auch die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort ein wesentlicher Faktor für gute Arbeit. Eine aktuelle Befragung der Gewerkschaft GPA von Mitgliedern im Handel brachte zum Teil erschütternde Ergebnisse. Gewalt am Arbeitsplatz ist in dieser Branche keine Randerscheinung – sie ist für viele Teil des beruflichen Alltags. Fast jede:r Zweite hat bereits Gewalt am Arbeitsplatz erlebt. Mehr dazu erfährst du in der Titelseite dieser Ausgabe.

Eines ist sicher, und das bestätigen auch die Ergebnisse der Befragung: Mit einem Betriebsrat und einer starken Interessenvertretung im Hintergrund kann man besser gegen Missstände ankämpfen und die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern.

Viel Spaß beim Lesen!

Inhalt



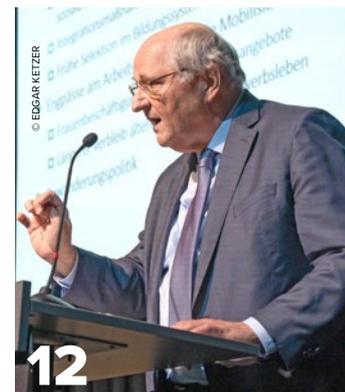
Gewalt im Handel nimmt zu 6
Betriebsrätin kämpft für mehr Respekt

Wenn Teilzeit keine Wahl ist 10
Zeit, Geld, Gesundheit: zwei Frauen, zwei Geschichten

Erneuerbare Energien fördern 12
Christoph Badelt, Präsident des Fiskalrates, im Interview

Nein zur Nulllohnrunde 14
Warum Gehälter und Löhne steigen müssen

Plötzlich krank 18
Das sagt das Arbeitsrecht



Lehre: Das musst du wissen 20
Tipps und Infos auf einen Blick

ChatGPT im Job 22
Was ist erlaubt und wer haftet bei Fehlern?

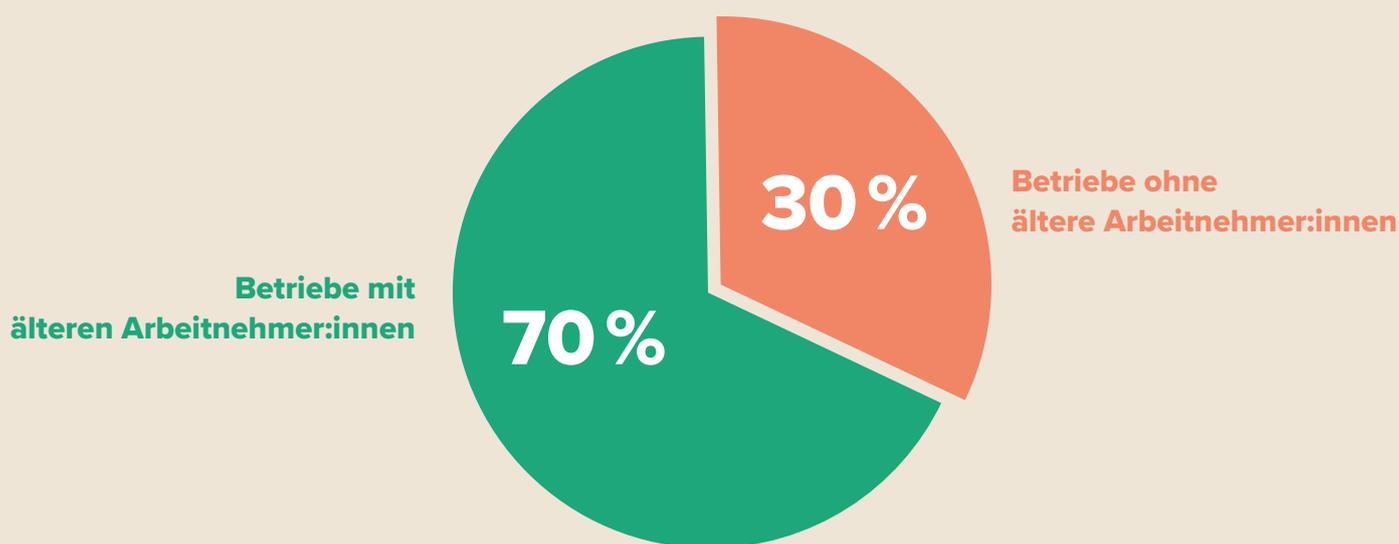
Heiße Tage, kühler Kopf 23
Tipps, wie du auch bei Hitze sicher arbeiten kannst

IMPRESSUM

HERAUSGEBER Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1; GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 MEDIENINHABER Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96-0, Fax: 01/662 32 96-39813, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at HERSTELLER Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudorf KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG Martin Panholzer (CR), Amela Muratovic (CvD), Pauline Pfann REDAKTION Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN Hannes Gress, Michael Gogola, Raphaela Lang, Cristof Mackinger, Alexia Weiss, Peter Leinfellner, Barbara Kasper, Toumaj Faragheh, Amela Muratovic GRAFIK Reinhard Schön LAYOUT Johannes Loibenböck LEKTORAT Karin Flunger ANZEIGEN Thomas Aichelburg-Rumerskirch, t.aichelburg@brandcom.at, Christoph Höllriegl, soli@oegb.at SEKRETARIAT Sonja Adler LESERBRIEFE (GPA) i-media@gpa.at REDAKTIONSADRESSE ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/534 44-39263, Fax: 01/534 44-39916, E-Mail: soli@oegb.at, www.oegb.at/soli; GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel.: 050301, E-Mail: service@gpa.at OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ, § 25: www.gpa.at/offenlegung. Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.

Jobs für Ältere: Da geht noch viel mehr!

Während die Industriellenvereinigung lautstark nach einem späteren Pensionsantritt ruft, stehen viele Menschen mit 55 oder 60 Jahren bereits vor verschlossenen Türen. Drei von zehn Betrieben sagen älteren Arbeitnehmer:innen ganz klar: Hier nicht! Dabei geht nicht nur Erfahrung verloren, sondern auch Wissen und Engagement.



3 von 10 Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigen keine Arbeitnehmer:innen über 60.

QUELLE: STANISLAUS STADLMANN, AK WIEN \ ARBEITSMARKTDATENBANK DES AMS ÖSTERREICH UND DES BMASGPK

175.000

Beschäftigte sind zwischen 60 und 64 Jahre. Insgesamt sind rund vier Millionen in 183.000 Betrieben beschäftigt.

Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen

nach Geschlecht; 2024



Beschäftigungszahlen der 60- bis 64-Jährigen*

tatsächlich beschäftigt/ ungenutztes Potenzial

Öffentliche Verwaltung:
Männer **21.600/5.100**
Frauen **16.200/21.100**

Handel
Männer **11.500/3.200**
Frauen **4.600/12.700**

Gesundheits- und Sozialwesen
Männer **4.000/900**
Frauen **4.800/10.900**

Herstellung von Waren
Männer **21.500/6.800**
Frauen **2.500/6.900**

* ausgewählte Branchen

Unsere Forderung

Ein Bonus-Malus-System für Betriebe – wer Ältere einstellt, wird belohnt, wer nicht, muss zahlen. Ältere Arbeitnehmer:innen brauchen echte Chancen bis zur Pension.

Mehr dazu:
oegb.at/bonusmalus

Bis 2030 sollen zusätzlich **über 100.000**

Frauen und Männer im Alter von 60 bis 64 Jahren wieder Arbeit finden.

Übrigens:

Der größte Betrieb, der gar keine Älteren beschäftigt, hat mehr als 700 Mitarbeiter:innen.

Sabine Grossensteiner ist Betriebsrätin bei der REWE Group. Sie berichtet über zunehmende Aggression gegenüber den Beschäftigten.

Gewalt im Handel nimmt spürbar zu

Anschreien, Bedrohung, sogar körperliche Gewalt – für viele Beschäftigte im Handel ist das keine Ausnahme mehr, sondern Teil des Arbeitsalltags. Betriebsrätin Sabine Grossensteiner kennt die Realität hinter den Regalen – und kämpft für mehr Respekt seitens der Kund:innen, Schutz und verbindliche Prävention.

Sabine Grossensteiner ist seit über 20 Jahren im Betriebsratsteam der REWE Group. Sie vertreten Mitarbeiter:innen in BILLA-, BIPA- und PENNY-Filialen – und sind es gewohnt, Probleme offen anzusprechen. Doch was die Mitarbeiter:innen in den letzten Jahren immer häufiger erlebt haben, beunruhigt die Betriebsrätinnen und Betriebsräte zunehmend. Und damit ist es höchste Zeit, dass Gewalt im

Arbeitsalltag nicht länger ignoriert, sondern öffentlich thematisiert wird. „Seit Corona hat sich der Ton verändert. Es fehlt an Geduld, an Respekt – und in manchen Situationen wird es richtig gefährlich“, erzählt Grossensteiner. Früher habe man im Kundenkontakt starke Nerven gebraucht, „aber inzwischen eskaliert es viel öfter“. Was sie schildert, ist kein Einzelfall. Beschäftigte müssen sich beschimpfen lassen,

ihnen wird unterstellt, sie seien „zu dumm zum Kassieren“, oder sie werden von Jugendlichen gefilmt, deren Ziel es ist, die Schikane später auf sozialen Netzwerken zu teilen, um damit Klicks zu generieren. „Ich muss nicht erklären, wie sich das anfühlt“, sagt Grossensteiner.

Wenn Pickerl zu Gewalt führen

Wie rasch alltägliche Situationen eskalieren können, zeigt ein Vorfall,

der sich erst kürzlich ereignete: Eine Mitarbeiterin bittet einen Kunden, Rabattpickerl korrekt aufzukleben. Doch statt Verständnis zu zeigen, wird der Kunde aggressiv, verlässt wütend den Markt. Bei Geschäftsschluss kehrt er zurück, wird von den Beschäftigten irrtümlich eingelassen – und greift plötzlich einen Mitarbeiter an.

„Betriebsrätinnen und Betriebsräte schützen – nicht nur vor Übergriffen, sondern auch vor dem Gefühl, allein zu sein.“

BARBARA TEIBER
VORSITZENDE DER GEWERKSCHAFT GPA

Ein anderer Fall: In einem kleinen Ort schlägt ein bekannter Kunde während einer Diskussion einem Mitarbeiter ins Gesicht, weil eine Aktion nicht verfügbar ist. Andernorts wird eine Kollegin an den Haaren gezogen, eine andere bespuckt oder gekratzt. „Das passiert in der ganzen Branche. Die Kundinnen und Kunden werden, wie allgemein auch, leider immer aggressiver gegenüber den Beschäftigten“, sagt Grossensteiner.

Kein Nebenschauplatz

Was Sabine Grossensteiner aus den Märkten berichtet, belegt auch eine aktuelle Umfrage der Gewerkschaft GPA: Fast jeder zweite Beschäftigte im Handel hat bereits Gewalt erlebt. Über 53 Prozent sehen eine Zunahme in den letzten fünf Jahren.

Für Barbara Teiber, Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, sind diese Zahlen ein struktureller Alarmruf: „Wer im Handel arbeitet, hält unsere Gesellschaft am Laufen. Doch dass dabei fast jeder zweite Beschäftigte Gewalt erlebt, ist nicht hinnehmbar. Es braucht klare Abläufe, ernsthafte Prävention – und ein Umdenken in der Gesellschaft.“

Betriebsräte machen den Unterschied

Besonders deutlich wird: Dort, wo es einen Betriebsrat gibt, sinkt das Risiko. Nötigung, Erpressung, Herabsetzung – all das kommt in mitbestimmten Betrieben deutlich seltener vor. Das bestätigt auch Grossensteiner: „Wo Mitbestimmung gelebt wird, herrscht mehr Respekt. Betriebsrätinnen und Betriebsräte schützen – nicht nur vor Übergriffen, sondern auch vor dem Gefühl, allein zu



© DANIEL NOVOTNY

Sichere Arbeitsplätze

Beschimpft, angeschrien, bedroht – für viele Beschäftigte im Handel gehört das mittlerweile zum Alltag. Unsere aktuelle Umfrage zeigt: Jeder Zweite hat im Laufe des Berufslebens bereits Gewalt erlebt. Das ist alarmierend. Denn Arbeit soll nicht krank machen – und schon gar nicht gefährlich sein.

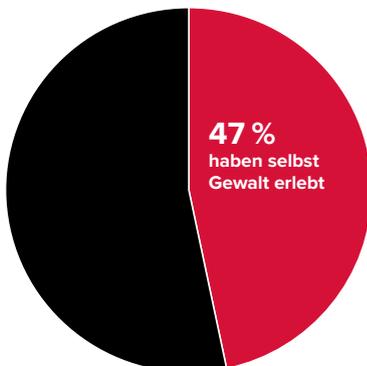
Das gemeinsame Ziel muss sein, dass Menschen ihre Arbeit gern machen und sie auch bis zur Pension ausüben können. Dafür braucht es konkrete Maßnahmen, die Beschäftigte wirklich schützen.

Als Gewerkschaft weisen wir seit Jahren auf die hohe Belastung, den Personalmangel und den steigenden Druck im Arbeitsalltag hin. Diese strukturellen Probleme erhöhen das Risiko für Übergriffe – und müssen ernst genommen werden.

Gewalt ist kein Betriebsrisiko, sondern eine Grenze, die nicht überschritten werden darf. Die Verantwortung liegt bei uns allen: Arbeitgeber müssen präventiv handeln und klare Strukturen schaffen. Und als Gesellschaft müssen wir jenen, die tagtäglich für uns arbeiten, mit Respekt und Rückhalt begegnen!

BARBARA TEIBER
VORSITZENDE DER
GEWERKSCHAFT GPA

GEWALTERFAHRUNGEN IM HANDEL



Rund jeder Zehnte im letzten Jahr



Über 50% der Befragten finden, das Ausmaß der Gewalt hat in den letzten 5 Jahren zugenommen.

Quelle: Umfrage der GPA unter 1.500 Beschäftigten im Handel

Weil die Kleinen schnell erwachsen werden: Junior's Best Invest*.



Unsere Kindervorsorge
ab dem ersten Tag.

#einesorgeweniger

Ihre Sorgen möchten wir haben.

WIENER 
STÄDTISCHE
VIENNA INSURANCE GROUP

* Das Basisinformationsblatt zu diesem Produkt ist bei Ihrer/Ihrem Berater:in und auf wienersaetdtische.at erhältlich.

sein.“ Auch Teiber betont die Bedeutung von Belegschaftsvertreter:innen: „Mitbestimmung ist kein Verwaltungsakt, sondern ein wirksamer Schutzfaktor. Sie verbessert das Betriebsklima, schafft Vertrauen – und hilft, Konflikte frühzeitig zu erkennen.“

„Es fehlt an Geduld, an Respekt – und in manchen Situationen wird es richtig gefährlich.“

SABINE GROSSENSTEINER
BETRIEBSRÄTIN BEI DER REWE GROUP

Was sich ändern muss

Doch gerade im stressigen Alltag fehlen oft die Zeit und Energie, um dranzubleiben. „Prävention darf kein Punkt auf der To-do-Liste sein“, sagt Grossensteiner. „In der REWE Group haben wir bereits Maßnahmen zur Gewaltprävention implementiert, aber dieser Schutz muss für alle gelten.“ Außerdem entstehe die Aggres-

sion nicht im luftleeren Raum. „Zu wenig Personal, wachsender Arbeitsdruck und schlechte Arbeitsorganisation – das sind für die Beschäftigten die Hauptursachen“, so Teiber: „Wenn Beschäftigte alleine in der Filiale stehen, weil gespart wird, dann steigt die Eskalationsgefahr automatisch.“

Besserer Schutz am Arbeitsplatz

Um Handelsangestellte besser zu schützen, braucht es deshalb ein klares Maßnahmenpaket: „Dazu gehört ein kollektivvertraglich verankertes Recht auf Supervision – damit Beschäftigte nach Vorfällen rasch und unkompliziert psychologische Unterstützung erhalten. Genauso wie eine verbindliche Mindestbesetzung zu Stoßzeiten, um Überforderung zu vermeiden“, betont Teiber.

In größeren Betrieben sollen Gewaltschutzbeauftragte eingesetzt werden, die als Ansprechpersonen für Prävention und Krisensituationen zur Verfügung stehen. Und nicht zu-

letzt braucht es gewaltfreie Arbeitsgestaltung – durch bauliche sowie organisatorische Vorkehrungen im Sinne des Arbeitnehmer:innen-schutzgesetzes.

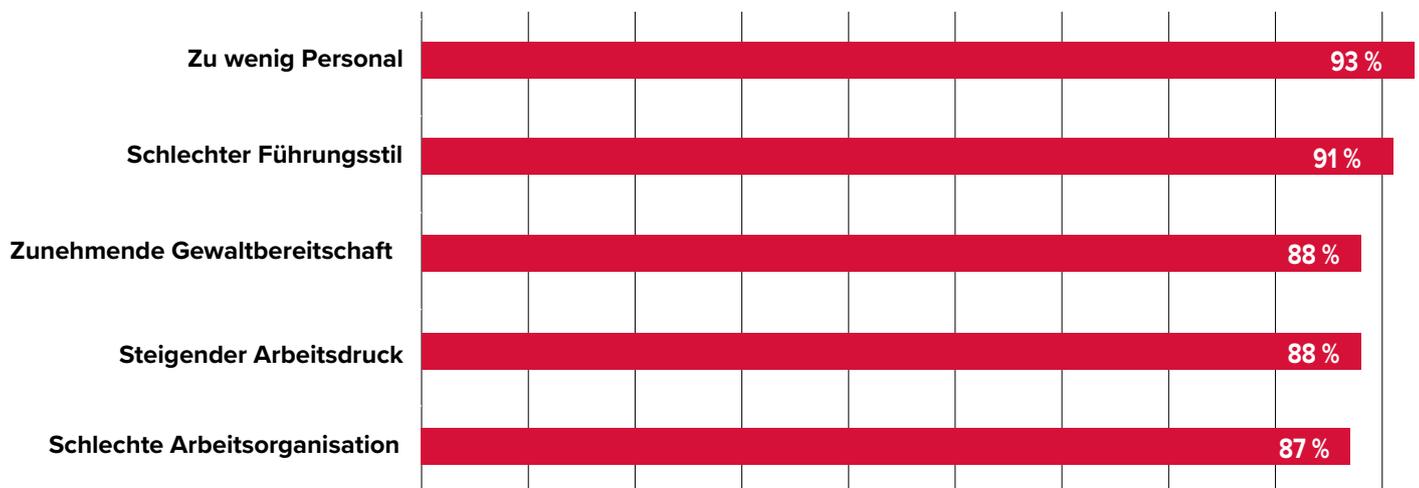
Respekt ist keine Option, sondern Voraussetzung

„Wir wollen, dass Menschen ihren Job wieder gern machen können – ohne Angst, ohne Grenzüberschreitungen, ohne stilles Erdulden“, sagt Teiber: „Dafür braucht es klare Regeln, Mut zur Veränderung – und ein gemeinsames Bekenntnis, dass Gewalt am Arbeitsplatz nichts verloren hat.“ Grossensteiner ergänzt: „Unsere Kolleginnen und Kollegen sind mit Herz bei der Arbeit. Sie haben Respekt und ein ordentliches Verhalten der Kundinnen und Kunden ihnen gegenüber mehr als verdient. Die Gewalt steigt allgemein, natürlich auch in anderen Branchen, gerade deshalb ist es wichtig, dass wir darauf aufmerksam machen – damit sich etwas ändert.“

Raphaela Lang

RISIKOFAKTOREN FÜR GEWALT

Wichtige Risikofaktoren aus Sicht der Befragten in Prozent



Quelle: Umfrage der GPA unter 1.500 Beschäftigten im Handel



Wir arbeiten nicht zu wenig, sondern zu billig!

Wer behauptet, in Österreich werde zu wenig gearbeitet, schaut an der Lebensrealität der Menschen vorbei. Ja, viele arbeiten in Teilzeit – manche freiwillig, viele andere, weil sie keine andere Wahl haben, vor allem Frauen. Weil sie den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen: Kinder betreuen, Angehörige pflegen, den Alltag organisieren. Weil es zu wenig leistbare Kinderbetreuung und Pflegeangebote gibt. Und weil es oft keine passenden Vollzeitstellen gibt.

Diese Care-Arbeit ist systemrelevant – aber unsichtbar. Und sie wird fast ausschließlich von Frauen geleistet. Wer von „mehr arbeiten“ spricht, ohne diese Realität mitzudenken, blendet aus, wie unsere Gesellschaft aktuell funktioniert. Entscheidend ist außerdem nicht die Anzahl der Stunden, sondern was in diesen Stunden geleistet wird.

Österreichs Beschäftigte zählen zu den produktivsten in der EU – das bestätigt auch WIFO-Expertin Ulrike Huemer. Was fehlt, ist faire Anerkennung: durch mehr Zeit, mehr Geld, mehr Gleichstellung. Wenn es wieder heißt, wir sollen „mehr arbeiten“, stellen wir die Gegenfrage: Geht's wirklich um die Arbeitszeit oder doch nur um mehr Profit für einige wenige?

Wer mehr Leistung will, muss bessere Bedingungen schaffen: faire Löhne, sichere Jobs, gute Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Denn am Ende geht es nicht darum, wie viel gearbeitet wird – sondern wie gerecht.

CHRISTA HÖRMANN
GF. ÖGB-VIZEPRÄSIDENTIN
UND FRAUVORSITZENDE

Archivarin Marliese Mendel hat sich bewusst für Teilzeit entschieden – für mehr Erholung und Gesundheit im (Berufs-)Alltag.



Wenn Teilzeit keine Wahl ist

Weniger ist oft mehr: was kürzere Arbeitszeiten für Familien und Gesundheit bedeuten.

Zwei Frauen, zwei Lebensrealitäten – und ein Thema, das beide betrifft: die Arbeitszeit. Für die eine bedeutet Teilzeit finanzielle Unsicherheit und Stress, für die andere Freiheit und Lebensqualität. Oumaima Gazbouri (31) arbeitet als Pflegeassistentin in einem Tageszentrum der Caritas Socialis in Wien. Als ihr Mann vor einem Jahr verstarb, reduzierte sie ihre Wochenarbeitszeit wegen ihrer Kinder (sieben und fünf Jahre alt) von 30 auf 25 Stunden. „Ich brauche Zeit für die Betreuung“, erklärt die Alleinerzieherin: „Einer geht in die Schule, der andere in den Kindergarten. Und selbst die 25 Stunden sind für mich eine Herausforderung.“

„Ich würde sehr gerne mehr arbeiten und mehr verdienen, aber es geht nicht. Es ist unmöglich, Vollzeit in der Pflege zu arbeiten und gleichzeitig für meine Kinder umfassend da zu sein.“

OUMAIMA GAZBOURI,
PFLEGEASSISTENTIN



woche.“ Nachteile? „Natürlich: weniger Einkommen, weniger Pension. Aber ich kann so auf meine Gesundheit achten – und bin im Job leistungsfähiger“, sagt sie.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Der ÖGB fordert seit Jahren eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. „Wir müssen Arbeit fair verteilen“, sagt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian: „Das geht mit kürzeren Vollarbeitszeiten, die für alle leistbar sind – auch für Unternehmen, mit klarer Grundlage in den Kollektivverträgen und guter Planung.“

Was sie ärgert, sind pauschale Urteile, dass Teilzeitkräfte keine Lust hätten, zu arbeiten: „Das stimmt einfach nicht. Ich würde sehr gerne mehr arbeiten und mehr verdienen, aber es geht nicht. Es ist unmöglich, Vollzeit in der Pflege zu arbeiten und gleichzeitig für meine Kinder umfassend da zu sein.“

Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit

Österreich hat eine der höchsten Teilzeitquoten in Europa – insbesondere bei Frauen. Knapp jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Diese Entscheidung wird jedoch meist nicht freiwillig getroffen. Viele finden keine passende Vollzeitstelle. Oder sie müssen unbezahlt Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen übernehmen. Die Folgen sind ein geringeres Einkommen, schlechtere Karrierechancen und niedrigere Pensionen. Teilzeit ist damit nicht nur ein Arbeitszeitmodell, sondern auch eine soziale Frage.

„Ein Tag nur für mich“

Anders ist die Situation bei Marliese Mendel (56), Historikerin und Archivarin. Sie arbeitet 30 Stunden pro Woche und hat sich bewusst für Teilzeit entschieden. „Während der Menopause merkte ich, dass mir bei Vollzeitarbeit die Kraft ausging. Ich lag am Wochenende nur noch schlapp auf dem Sofa, also habe ich meine Arbeitszeit reduziert“, erzählt sie. Die Historikerin genießt ihre gewonnene Zeit: „Ich habe einen Tag pro Woche nur für mich. Dadurch gehe ich ausgeruhter und voller Kraft in die neue Arbeits-



Als ihr Mann starb, musste Pflegeassistentin Oumaima Gazbouri ihre Arbeitszeit reduzieren. Mit zwei kleinen Kindern ist Vollzeitarbeit einfach nicht möglich.

Unter anderen Umständen würde auch Oumaima sofort mehr arbeiten. „Familienfreundliche Arbeitszeiten sind sehr wichtig. Ich habe Glück, aktuell funktioniert das bei mir gut. Wenn meine Kinder größer sind, möchte ich aber auf 30 oder 35 Stunden aufstocken.“ Marliese findet es absurd, dass Teilzeit mit Faulheit gleichgesetzt wird: „Ich habe bestimmt keine Arbeitsunlust. Ich leiste in 30 Stunden mehr, als wenn ich müde 40 Stunden arbeiten müsste. Wenn man sich Teilzeit leisten kann, hebt das die Lebensqualität deutlich, und die Wahrscheinlichkeit, dass ich mit 65 Jahren gesund in die Pension gehe, steigt.“

Zwei Perspektiven, die zeigen: Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Für manche ist sie die einzige Möglichkeit, überhaupt zu arbeiten, während sich andere freiwillig dafür entscheiden. Was beide eint, ist das Bedürfnis nach Zeit, für sich selbst, die Familie und Erholung.

Teilzeitarbeit – das musst du wissen: [oegb.at/teilzeitarbeit](https://www.oegb.at/teilzeitarbeit)

Christoph Badelt, Präsident des Fiskalrates und des Produktivitätsrates, fordert, dass noch viel mehr auf erneuerbare Energien zurückgegriffen wird.



Unabhängigkeit von Energieimporten stärken

Christoph Badelt, Präsident des Produktivitätsrates, plädiert im KOMPETENZ-Gespräch dafür, stärker in Speicher für erneuerbare Energie zu investieren. Er warnt zudem vor einem Arbeitskräftemangel.

Die Rezession hat dem Wirtschaftsstandort Österreich zuletzt zugesetzt. Welche Faktoren führten dazu?

Die Rezession dauert bei uns zwar länger als in anderen Ländern, aber sie ist kein nur österreichisches Phänomen. Es waren in erster Linie die Energiekosten, die hier eine Rolle gespielt haben, in den letzten zwei Jahren auch die Lohnkosten. Auf Nachfrage-Seite macht uns außerdem die Schwäche der deutschen Konjunktur zu schaffen. Das könnte sich durch Zölle der USA noch verschärfen. All das trifft ganz besonders die Industrie.

Wie steht Österreich im EU-Vergleich da?

Wir sind schlechter aus den verschiede-

nen Krisen herausgekommen als die meisten anderen EU-Länder. Das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf ist zurückgegangen – das hat auch damit zu tun, dass wir relativ zu anderen EU-Staaten ein starkes Bevölkerungswachstum haben. Vor allem aber hat das mit der Bindung an Deutschland zu tun.

Warum ist Österreich schlechter durch die Energiekrise gekommen?

Der Hauptgrund liegt darin, dass unsere Industrie eine ganz spezifische Struktur hat: Sie ist energieintensiv und exportorientiert. Dadurch war sie besonders von der Energiekrise betroffen, in Kombination mit den nachfrageseitigen Faktoren kam dann dieser Schlamassel zustande. Ich verhehle aber auch nicht,

dass es unter Ökonom:innen durchaus eine Uneinigkeit gibt, inwieweit man früher und stärker direkt in Energiepreise hätte eingreifen sollen.

Was braucht es, um künftig nicht mehr so stark auf teure Energieimporte angewiesen zu sein?

Da gibt es zwei Aspekte. Einerseits muss im Sinn der grünen Transformation der Wirtschaft alles getan werden, um die Industrie technologisch weg vom hohen Energieverbrauch zu führen. Auf der anderen Seite könnten wir viel stärker auf erneuerbare Energien zurückgreifen, doch dazu fehlen die Speicherkapazitäten und es braucht einen Ausbau der Netze. Derzeit können die Schwankungen zum Beispiel bei der Windenergie

weder regional noch zeitlich ausgeglichen werden. Da braucht es stärkere Investitionen.

Wer ist da in die Pflicht zu nehmen: nur die Energiebetreiber oder auch der Staat?

Soweit es die Infrastruktur betrifft, kommt direkt oder indirekt der Staat schon ins Spiel. Einerseits ist das eine klassische Staatsaufgabe, andererseits sind die Energieerzeugungsbetriebe zu

„Damit Frauen weniger Teilzeit arbeiten müssen, braucht es den Ausbau von Kinderbetreuung.“

CHRISTOPH BADEL
PRÄSIDENT DES FISKALRATES UND
DES PRODUKTIVITÄTSRATES

einem großen Teil in öffentlichen Händen, und da geht es dann darum, dass die Gewinne, die erwirtschaftet werden, in Investitionen gehen, statt ins Budget.

Wo braucht es darüber hinaus Investitionen, um das Wachstum der Produktivität, das sich zuletzt sehr verlangsamt hat, wieder ansteigen zu lassen?

Da geht es vor allem um Investitionen in moderne Technologien. Da gibt es zwar einige Musterunternehmen in Österreich, aber insgesamt brauchen wir hier mehr Engagement im Bereich der Digitalisierung. Und da geht es heute nicht mehr ums Internet wie vor 15 Jahren, sondern um Cloud-Services, um künstliche Intelligenz. Da braucht es auch eine stärkere Fokussierung der Forschungsförderung.

Der Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt: Die Arbeitslosenquote ist ein bisschen höher, als sie es zuletzt war. Sie warnen aller-

dings davor, dass es bald wieder an Arbeitskräften mangeln könnte. Warum?

Wirtschaftsprognosen sind oft unsicher. Demografische Prognosen sind da sicherer. Wir sehen, dass durch den demografischen Wandel die Zahl der Arbeitskräfte zurückgehen wird beziehungsweise das schon tut. Daher steigt die Arbeitslosigkeit derzeit auch langsamer, als es den Erfahrungswerten nach der langen Rezession entsprechen würde.

Wo raten Sie, anzusetzen, um diesem sich abzeichnenden Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken?

Einerseits geht es nicht nur um Köpfe, sondern um Arbeitszeit: Damit Frauen weniger Teilzeit arbeiten müssen, braucht es den Ausbau von Kinderbetreuung. Andererseits geht es darum, Menschen besser zu qualifizieren. Ein Teil ist hier Weiterbildung. Ein anderer Teil ist: Wir können auf das wachsende Potenzial von jungen Menschen mit Migrationshintergrund nicht verzichten. Hier kommt eine weitere

„Die Wünsche der Arbeitgeber decken sich sehr oft nicht mit der Realität.“

CHRISTOPH BADEL
PRÄSIDENT DES FISKALRATES UND
DES PRODUKTIVITÄTSRATES

wichtige Funktion des Kindergartens ins Spiel: Kinder, die nur den Nachteil haben, aus einem nicht Deutsch sprechenden Elternhaus zu kommen, müssen dennoch gute Chancen im Bildungssystem haben. Schließlich geht es aber auch darum, Menschen länger im Erwerbsleben zu halten.

Sie treten hier für ein höheres Pensionsantrittsalter ein.

Ja, das setzt aber natürlich entsprechende Gesundheit und auch altersgerechte Arbeitsplätze voraus. Da muss man investieren. Ich bin auch dafür, das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaufzusetzen, möchte aber anmerken, auch mir ist bewusst, dass es da eine Berücksichtigung sozialer Differenzen braucht. Menschen, die schwer körperlich arbeiten, haben empirisch gesehen ein niedrigeres Einkommen und eine niedrigere Lebenserwartung. Man kann also nicht alle Menschen über einen Kamm scheren.

De facto ist es aber für Menschen, die mit 50+ arbeitslos werden, heute schon schwer, wieder Arbeit zu finden.

Der Vorstand des Arbeitsmarktservice (AMS), Johannes Kopf, hat einmal gesagt: Jene Unternehmen, die jammern, dass sie keine Mitarbeiter:innen finden, seien auch oft jene, die nach möglichst jungen, möglichst billigen Arbeitnehmer:innen suchen, die gleichzeitig hoch qualifiziert sind. Die Wünsche der Arbeitgeber decken sich also sehr oft nicht mit der Realität. Arbeitgeber müssen daher auch flexibler werden, was die Beschäftigung von Personen betrifft.

Interview: Alexia Weiss

Christoph Badelt, geb. 1951 in Wien, ist Wirtschaftswissenschaftler. Von 2002 bis 2015 stand er der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien als Rektor vor, 2016 übernahm er die Leitung des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO), die er bis 2021 innehatte. Heute ist Badelt Präsident des Fiskalrates und des Produktivitätsrates.



Die Preise steigen, der Lohn muss mithalten.
Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein,
dass du dir das Leben weiter leisten kannst.

Warum dein Lohn steigen muss

Wer heute keine Lohn- oder Gehaltserhöhung bekommt, verliert im Lauf der Zeit viel Geld. Wir zeigen dir, wie viel das wirklich ist – und warum faire Lohnerhöhungen für uns alle gut und wichtig sind.

Dein Einkommen muss steigen, sonst verlierst du sehr viel Geld. Niemand schenkt dir eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung – das ist alles harte Arbeit, die deine Gewerkschaft für dich erledigt. Denn jeder Euro mehr auf dem Lohnzettel ist ein Zeichen dafür, dass deine Arbeit wertgeschätzt wird.

Der Kampf um mehr Geld

Die Gewerkschaften im ÖGB kämpfen Jahr für Jahr dafür, dass Löhne und Gehälter steigen – und zwar mindestens so stark wie die Lebenshaltungskosten. Das ist wichtig, denn nur so kannst du dir das Leben leisten, das du verdienst.

Jedes Jahr finden die sogenannten Lohnrunden statt. Dabei verhandelt deine Gewerkschaft mit den Arbeitgebern über höhere Löhne und Gehälter. Das ist kein Selbstläufer, sondern ein hartes Ringen. Denn wenn du noch 25 Jahre bis zur Pension hast und aktuell 3.000 Euro brutto im Monat verdienst, bedeutet eine einzige Nulllohnrunde für dich einen Verlust von 46.000 Euro bis zur Pension.

Was ist eine Nulllohnrunde?

Stell dir vor, alles wird jedes Jahr teurer, dein Lohn bleibt aber gleich. Du kannst dir immer weniger leisten. Viele Menschen – wie du vielleicht auch – müssen dann auf Dinge verzichten, die für ein gutes Leben eigent-

lich selbstverständlich sein sollten. Es geht dabei aber nicht nur um einen schönen Urlaub oder ein gutes Essen im Restaurant, sondern auch darum, dass viele die steigenden Mieten, Lebensmittel- und Energiepreise oder Kreditraten nicht mehr bezahlen können.

Nulllohnstunden sind besonders gefährlich. Wenn dein Lohn nicht mit den steigenden Preisen – der Inflation – mithält, verlierst du jedes Jahr an Kaufkraft. Du kannst dir also für dein Einkommen weniger kaufen als zuvor. Deshalb ist es so wichtig, dass Löhne und Gehälter regelmäßig steigen.

4 Milliarden Euro weniger Einnahmen

Wenn die Einkommen nicht steigen, hat auch der Staat weniger Geld zur Verfügung. Der ÖGB hat berechnet: Dem Budget wären im Vorjahr bei einer Nulllohnrunde rund 4 Milliarden Euro an Lohn- und Mehrwertsteuereinnahmen entgangen.

Gemeinsam sind wir stärker

Wenn wir alle zusammenhalten und für faire Löhne kämpfen, stärken wir nicht nur unsere eigene Kaufkraft, sondern auch die Wirtschaft insgesamt. Denn gute Löhne und Gehälter für die Menschen bedeuten mehr Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen. Das wiederum sichert Arbeitsplätze und sorgt dafür, dass unsere Gemeinschaften lebendig und stark bleiben.

So viel kostet dich eine einzige Nulllohnrunde

Wenn du noch 25 Jahre bis zur Pension hast, aktuell 3.000 Euro brutto im Monat verdienst und dein Gehalt jährlich um drei Prozent steigt, entgehen dir durch eine einzige Nulllohnrunde über die gesamte Zeit hinweg rund 46.000 Euro.



QUELLE: ÖGB, EIGENE BERECHNUNGEN

© TINA SCHÖN



Neoliberale Realitätsverweigerung

Die Frühjahrslohnrunde war noch nicht beendet, da haben die ersten sogenannten Experten schon wieder Tipps gegeben: Im Herbst werden sich keine Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen über der Inflation ausgehen. Man könne die Löhne und Gehälter angesichts sinkender Produktivitätsentwicklung nicht so galoppieren lassen. Und als Highlight: Wir müssen zur Realität zurückkehren.

Wie schaut denn die Realität aus? Bei uns ist die Inflation immer noch höher als in anderen Ländern Europas, weil die Vorgängerregierung sie einfach durchrauschen ließ. Mieten und Energiepreise steigen weiter, trotz erster Gegenmaßnahmen. Auch beim Wocheneinkauf gibt es keine Erleichterung.

Aus der Wirtschaft kommen auch Forderungen wie Arbeiten bis 70 oder die Streichung von Feiertagen, um die Produktivität zu steigern. Außerdem, Stichwort Realitätscheck: Im Vorjahr wurden 42 der insgesamt 169 Millionen geleisteten Überstunden nicht ausbezahlt. Das ist Lohnraub!

Diese Realitätsverweigerung durch die neoliberale Brille ist nichts anderes als eine Missachtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land. Davon lassen wir uns nicht demotivieren, im Gegenteil: Wir kämpfen umso mehr für faire Arbeitszeiten, für sozialen Ausgleich – und für gute Löhne und Gehälter. Weil wir wissen: Ohne soziale Sicherheit gibt es keine wirtschaftliche Stabilität – das ist die Realität.

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT

Mit Charly verlieren wir nicht nur einen guten Freund, sondern auch einen Kollegen mit unglaublichem Fachwissen.

Wir trauern um Charly Dürtscher

Am 25. Mai 2025 ist Karl „Charly“ Dürtscher, GPA-Bundesgeschäftsführer und Chefverhandler, mit 64 Jahren einer schweren Krankheit erlegen.

Karl Dürtscher wurde 1961 in Schruns (Vorarlberg) geboren. Seine Tätigkeit bei der GPA begann er 1985 als Fachgruppensekretär der Sektion Handel. Ab 2001 war er stv. Regionalgeschäftsführer der GPA Wien.

Seit 2018 war er Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft GPA. Als Leiter des Geschäftsbereichs Interessenvertretung war er zuletzt verantwortlich für die Kollektivvertragspolitik der GPA und auch Chefverhandler, u. a. in der Metallindustrie. Überdies war er in verschiedenen Funktionen der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung tätig, etwa lange als stv. Obmann der Wiener Gebietskrankenkasse und als Präsidiumsmitglied der Pensionsversicherungsanstalt sowie als Mitglied des Verwaltungsrats der AUVA und Kammerrat in der Arbeiterkammer.

Charly ging es nie um die Selbstinzenierung und Effekthascherei, sondern um die pragmatische Lösung konkreter Probleme und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der

Beschäftigten. Wenn er gebraucht wurde, war er zur Stelle. Er hinterlässt eine große Lücke in der Gewerkschaftsbewegung.

Maßgeblich mitgestaltet hat Dürtscher die Corona-Kurzarbeit. Wenn es notwendig war, dann übernahm er auch Verantwortung ganz in der ersten Reihe. Gerade die extrem schwierigen KV-Verhandlungen der letzten Jahre erforderten seine ganze Kraft und Durchhaltevermögen. Trotzdem verlor Charly nie seine Gelassenheit und vor allem auch nicht seinen Humor.

Was ihn auszeichnete, waren seine Handschlagqualität und Besonnenheit, die auch von den Arbeitgebern hoch geschätzt wurden.

Bis zuletzt machte sich Charly viele Gedanken zur Zukunft des Wirtschaftsstandortes Österreich. Ein zentrales Anliegen, um mehr Einkommensgerechtigkeit herzustellen: Mehr Frauen müssten den Weg in die Industrie und die Technikberufe fin-

den, und dafür müssten die entsprechenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Martin Panholzer

Mehr Fachkräfte in die Betriebe

Interview mit Charly Dürtscher

2024 haben wir mit Charly über seine Ideen zum Fachkräftemangel gesprochen.

Hier geht es zum Interview:



s.gpa.at/fachkraefte

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft GPA bestellte am 26. Juni 2025 Mario Ferrari (früherer Geschäftsführer der GPA Wien) einstimmig zum neuen Bundesgeschäftsführer.

Europa ist keine Insel der Seligen

Neue Studie zeigt: Die Rechte der Arbeitnehmer:innen werden weltweit massiv verletzt – auch in Europa.



Gewerkschaften verboten. Streiks unterdrückt. Beschäftigte kriminalisiert, weil sie sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen wehren. Gibt es nicht in Europa? Leider doch – und immer öfter.

Europa ist keine Ausnahme

Der Globale Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) dokumentiert, wo Regierungen und Arbeitgeber die Rechte von Arbeitnehmer:innen verletzen, und weist für 2024 die schlechtesten Werte Europas seit Beginn der Erhebung aus. Vorfälle wie die oben beschriebenen gab es unter anderem in Albanien, Ungarn, Moldawien, Montenegro, Großbritannien, Belgien, Griechenland, Finnland und in den Niederlanden. In Frankreich wurden beispielsweise über 1.000 Mitglieder und Funktionär:innen der CGT (Confédération générale du travail) mit Disziplinarmaßnahmen belegt – weil sie gegen die Rentenreform protestiert hatten. Zugegeben: In anderen Teilen der

Welt ist die Lage noch dramatischer. Auch 2024 wurden wieder Gewerkschafter:innen bei ihrer Arbeit getötet. Doch auch in Europa geraten Arbeitnehmer:innenrechte zunehmend unter Druck – durch autoritäre Tendenzen, antidemokratische Regierungen und rechtsextreme Parteien.

Unsere Antwort: Solidarität

„Rechtsextreme Politik vergrößert auch das Risiko der Schwächung von Gewerkschaften“, warnt Wolfgang Katzian, Präsident des ÖGB und des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Die Antwort darauf kann nur lauten: Solidarität über Grenzen hinweg. Denn in einer globalisierten Welt lassen sich soziale Errungenschaften nicht im nationalen Alleingang verteidigen. Darum sagen wir klar: Wir kämpfen – gemeinsam und über alle Grenzen hinweg – für starke Gewerkschaften, für Mitbestimmung in Betrieben und für ein Europa, das die Rechte seiner Arbeitnehmer:innen schützt statt abbaut.

Zahlen, die alarmieren

In vielen europäischen Ländern hat sich die Lage für Arbeitnehmer:innen im Vorjahr weiter verschlechtert. Die Zahlen des Globalen Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) sprechen eine eindeutige Sprache:



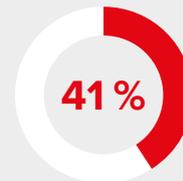
Streikrecht

73 % der Länder haben das Streikrecht verletzt.



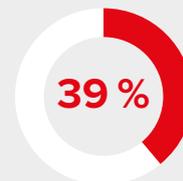
Tarifverhandlungsrecht

54 % der Länder haben das Tarifverhandlungsrecht verletzt.



Recht auf Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften

41 % der Länder haben Beschäftigte vom Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ausgeschlossen.



Recht auf Gewerkschaftsaktivitäten

39 % der Länder haben die Zulassung von Gewerkschaften behindert.

Hier geht's zum aktuellen Bericht:
oegb.at/globalrightsindex

Du willst mehr über die Arbeit des Internationalen Gewerkschaftsbundes erfahren: www.ituc-csi.org

Plötzlich krank: Was sagt das Arbeitsrecht dazu?

Darf ich meine Wohnung verlassen? Kann man während des Krankenstandes gekündigt werden? Was gilt, wenn nahe Angehörige von Krankheit betroffen sind?

Der Hals kratzt, die Nase rinnt – am nächsten Morgen wacht man krank auf. Dabei stellen sich neben medizinischen auch arbeitsrechtliche Fragen. Muss ich meine Chefin oder meinen Chef informieren und wie? Bekomme ich weiterhin mein Gehalt?

Ich bin krank, was muss ich tun?

Erkranken Arbeitnehmer:innen oder erleiden sie einen Unfall (das Gesetz spricht von „Dienstverhinderung aufgrund von Krankheit oder Unglücksfall“), so muss der Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer informiert werden.

Arbeitsunfähigkeit heißt, dass die vertraglich vereinbarte Arbeit nicht oder nicht vollständig geleistet werden kann.

Reicht eine SMS an den Arbeitgeber?

Die Information an den Arbeitgeber erfolgt am besten mittels Anruf vor oder spätestens zum geplanten Arbeitsbeginn. Es ist jedoch für die Krankmeldung keine bestimmte Form vorgesehen, weshalb eine Dienstverhinderung grundsätzlich auch per E-Mail oder sogar Messenger-Nachricht bekannt gegeben werden kann. Üblicherweise gibt es im Betrieb jedoch bestimmte Regeln, welche Person auf welchem Weg zu verständigen ist.

Muss ich die Diagnose bekannt geben?

Im nächsten Schritt sollte man so rasch wie möglich einen Arzt/eine Ärztin aufsuchen und sich krankschreiben lassen. In der Krankenstandsbestätigung müssen jedenfalls Beginn und, soweit

abschätzbar, die (voraussichtliche) Dauer sowie die Ursache der Arbeitsunfähigkeit enthalten sein. Unter der Ursache ist jedoch nicht die genaue medizinische Diagnose zu verstehen – diese muss dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden –, sondern lediglich, ob die Arbeitsunfähigkeit auf Krankheit oder Unfall zurückzuführen ist.

Sofern nichts Abweichendes vereinbart worden ist, kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung über den Krankenstand bereits ab dem ersten Tag der Dienstverhinderung verlangen.

Erhalte ich weiterhin mein Gehalt?

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer:innen im Fall von Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts durch den Arbeitgeber für die Dauer von acht Wochen in voller Höhe und vier Wochen in halber Höhe. Abhängig von der Beschäftigungsdauer beim selben Arbeitgeber erhöht sich dieser Anspruch auf bis zu zwölf Wochen Entgelt in voller Höhe und vier Wochen in halber Höhe.

Achtung: Wird der Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Dienstverhinderung aufgrund von Krankheit informiert, geht der Entgeltanspruch für die Dauer der Säumnis verloren. Nach Ende der Entgeltfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld gegenüber dem Krankenversicherungsträger für grundsätzlich 26 Wochen. War der/die Arbeitnehmer:in in den letzten 12 Monaten vor Eintritt der Dienstverhinderung aufgrund von Krankheit für zumindest sechs Monate krankenversichert, erhöht sich der Anspruch auf Krankengeld auf 52 Wochen.

Wie muss ich mich während des Krankenstandes verhalten?

Wichtig ist, dass die Anordnungen des Arztes/der Ärztin befolgt werden und kein Verhalten gesetzt wird, das ge-

eignet ist, die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu verzögern. Verordnet der Arzt/die Ärztin etwa Bettruhe aufgrund eines grippalen Infekts, dürfen keine langen Spaziergänge unternommen werden. Liegt der Arbeitsunfähigkeit jedoch eine psychische Erkrankung zugrunde, können Aufenthalte außerhalb der Wohnung unter Umständen sogar förderlich für die Genesung sein.

Wo muss ich mich aufhalten?

Kurze Wege zur nächsten Apotheke, um benötigte Medikamente abzuholen, oder zum nächsten Supermarkt, um sich mit den nötigsten Lebensmitteln zu versorgen, sind jedenfalls erlaubt. Während des Krankenstandes muss man sich grundsätzlich an der gemeldeten Wohnadresse aufhalten.

Änderungen des Aufenthaltsortes während des Krankenstandes müssen zuvor dem zuständigen Krankenversicherungsträger (zum Beispiel Österreichische Gesundheitskasse) gemeldet werden, soll der Aufenthaltsort ins Ausland verlegt werden, muss die Krankenversicherung sogar ihre Zustimmung erteilen.

Darf ich gekündigt werden?

Hartnäckig hält sich das Gerücht, dass Arbeitnehmer:innen während der Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund von Krankheit nicht gekündigt werden könnten. Leider schützt der Krankenstand nicht vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Dabei gelten dieselben Fristen und Termine, wie wenn der/die Arbeitnehmer:in gesund wäre und im Betrieb arbeiten würde. Allerdings muss der Arbeitgeber, wenn er den/die Arbeitnehmer:in während des Krankenstandes kündigt, weiterhin Entgeltfortzahlung in jenem Umfang leisten, als ob das Arbeitsverhältnis nicht geendet hätte.

Michael Gogola

Informiert sein schützt



© DANIEL NOVOTNY

Dr. Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich vorrangig mit arbeitsrechtlichen sowie sozialpolitischen Fragestellungen und publiziert dazu.

Niemand ist gerne krank. Besonders ärgerlich ist es aber, wenn sich aus der Erkrankung auch noch negative Konsequenzen ergeben, weil zum Beispiel die Dienstverhinderung nicht bekannt gegeben wurde. Außerdem kursieren Gerüchte wie jenes, dass Arbeitnehmer:innen während des Krankenstandes nicht gekündigt werden können – ein Irrtum. Arbeitnehmer:innen sind oft unsicher, ob sie während des Krankenstandes ihre Wohnung verlassen dürfen. Daher ist es wichtig, hier gut informiert zu sein und sich sorgenfrei auskurieren zu können.

Bei Fragen rund um Krankheit und Dienstverhinderung ist es daher jedenfalls sinnvoll, sich in der Gewerkschaft GPA beraten zu lassen.

RECHTSBERATUNG

Du hast eine arbeitsrechtliche Frage? Dann wende dich an unsere Rechtsberatung und vereinbare einen Beratungstermin unter 050301.



Das müssen Jugendliche jetzt wissen

Was gilt beim Lehrvertrag? Was muss dein Betrieb leisten? Wir haben die wichtigsten Infos zum Lehrbeginn zusammengefasst.

Der Start in die Lehre ist für junge Menschen ein großer Schritt. Damit dieser gut gelingt, ist es wichtig, die Rechte und Pflichten zu kennen. Für Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe gilt: Der Lehrvertrag muss vor Beginn der Lehre schriftlich zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling abgeschlossen werden. Jugendliche unter 18 Jahren brauchen dafür die Unterschrift eines Erziehungsberechtigten. Im Lehrvertrag sind unter

anderem Dauer, Ausbildungsinhalte, Arbeitszeit und Entlohnung geregelt.

Das steht Lehrlingen zu

Wichtig: Lehrlinge haben Anspruch auf eine faire Bezahlung – das sogenannte Lehrlingseinkommen (Lehrlingsentschädigung). Die Höhe

richtet sich nach dem Kollektivvertrag des jeweiligen Berufs. Auch der Urlaubsanspruch (fünf Wochen im Jahr) und die Arbeitszeiten sind gesetzlich festgelegt. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen zum Beispiel nicht nachts oder mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

Ausbildung bringt's!

Um die Berufsschule besuchen zu können, müssen Lehrlinge vom Betrieb freigestellt werden – ohne Einkommensverlust. Sie müssen nach den offiziellen Ausbildungsplänen ausgebildet werden und dürfen nicht für Arbeiten eingeteilt werden, die nichts mit ihrem Beruf zu tun haben. Im Gegenzug müssen sich Lehrlinge ernsthaft bemühen, alle Fertigkeiten und Kenntnisse, die zu ihrer Lehre gehören, zu erlernen, und regelmäßig die Berufsschule besuchen.

Lehrvertrag, Einkommen oder Stress im Betrieb? Der Jugendvertrauensrat und die Gewerkschaftsjugend sind für dich da und unterstützen bei Problemen.



DU BIST NICHT ALLEIN!

Fragen zum Lehrvertrag, zur Bezahlung oder zu Problemen im Betrieb?

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) setzt sich für faire Bedingungen in der Lehre und Ausbildung ein. Sie bietet Infos, Unterstützung und ist immer auf deiner Seite. Außerdem kannst du dich auch immer an den Jugendvertrauensrat, den Betriebsrat,

den Vertrauensrat oder die Vertretung in der Berufsschule wenden: Auch sie stehen dir bei Fragen zur Verfügung und helfen weiter.

Mehr Infos: oegb.at/lehrausbildung
Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ): oegj.at
Instagram & TikTok: [@oegj.at](https://www.instagram.com/oegj.at)



Ausbeutung inmitten von Luxus und Flussromantik

Die Missstände auf Donaukreuzfahrtschiffen bleiben oft unentdeckt. Für Behörden und Gewerkschaften sind die Schiffscrews schwer zu greifen. Johannes Greß und Christof Mackinger haben dazu recherchiert.

Donaukreuzfahrten boomen. Oft kommen die Bediensteten aus Osteuropa oder Südostasien, werden über Subunternehmen in Zypern beschäftigt – und arbeiten zu Dumpinglöhnen. (Ausschnitt aus der preisgekrönten „Standard“-Reportage)

Zwischen Sisi-Romantik, Wachau-Idyll und Naturspektakel werden edle Weine und erlesene Drinks kredenzt, umrahmt von ausgewähltem Kulturprogramm, abgerundet mit einem glamourösen „Captain's“-Dinner. An Bord eines Donaukreuzfahrtschiffes bleibt Passagierinnen und Passagieren kein Wunsch unerfüllt. An Land bekommen die Gäste die schönsten Schauplätze zwischen Passau und Wien zu sehen, Kloster, Schlösschen, Burgen und Weinberge. Die Preise für eine solche Fahrt liegen zwischen wenigen Hundert bis zu mehreren Tausend Euro.

Der tatsächliche Preis einer Reise auf der Donau aber dürfte weit darüber liegen – der Preis, den Schiffsbedienstete und Steuerzahler:innen bezahlen, ist darin nicht abgebildet. Abseits der Suiten und Panorama-Bars, unter Deck, kann von beschaulicher Flussromantik keine Rede sein. Die Arbeitsbedingungen der Be-

schäftigten sind teils verheerend, wie etwa ein Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO (ILO) vom November 2023 zeigt. Darin heißt es, bei stichprobenartigen Kontrollen auf Donaukreuzfahrtschiffen hätten Beschäftigte weniger als 2,80 Euro pro Stunde verdient und einen „monatlichen Nettolohn von 800 Euro für 280 Stunden Arbeit“ erhalten.

Seefahrernation Schweiz

Derartige Missstände bleiben oft unentdeckt, denn für Behörden und Gewerkschaften ist die Schiffscrew schwer zu greifen. Die Branche sei aus österreichischer Sicht zu klein und außerordentlich mobil, was eine gewerkschaftliche Organisation erschwere, heißt es von der zuständigen Gewerkschaft vida auf „Standard“-Nachfrage. „Es ist das Schwierige, dass oft kein Bezug zu Österreich besteht, wenn die Unternehmen und der gewöhnliche Arbeitsort außerhalb von Österreich liegen.“ Genaueres

über die Branche erfährt man in Basel. Auf den ersten Blick verwunderlich, ist die Schweiz für Reedereien ein beliebter Standort, circa 190 Flusskreuzfahrtschiffe sind in der wohlhabenden 170.000-Einwohner-Stadt gemeldet.

Christof Mackinger, Johannes Greß

Du willst den Artikel weiterlesen?

Hier geht's zum „Standard online“:



s.gpa.at/derstandard_reportage

Die Recherche zur Ausbeutung bei Donaukreuzfahrten von Christof Mackinger und Johannes Greß wurde mit dem Concordia-Preis für außerordentliche publizistische Leistungen in der Kategorie Menschenrechte ausgezeichnet.

ChatGPT im Job – was geht, was nicht?

Künstliche Intelligenz (KI) verändert unsere Arbeitswelt und sorgt auch für viele Unsicherheiten. Umso wichtiger ist der richtige Umgang mit Programmen wie ChatGPT. Wir klären auf, was erlaubt ist – und wer bei Fehlern haftet.

› Darf ich ein KI-Programm wie ChatGPT bei der Arbeit nutzen?

Du darfst das nur, wenn dein:e Vorgesetzte:r das erlaubt. Frage vorher nach. Viele Firmen haben eigene Regeln, ob und wie du KI-Tools nutzen darfst und ob das Unternehmen ein bestimmtes Tool empfiehlt. So bist du auf der sicheren Seite und vermeidest Ärger, weil du vielleicht gegen interne Vorschriften verstößt.

› Welche Informationen darf ich in eine KI eingeben?

Gib keine personenbezogenen Daten oder Firmengeheimnisse in ein KI-Tool ein. Viele KI-Systeme speichern und verwenden die Eingaben, um sich zu verbessern oder neue Modelle zu trainieren. Bei kostenlosen Online-Diensten weißt du oft nicht, was mit deinen Daten passiert. Deshalb gilt: Halte dich an die Regeln deines Unternehmens und frage im Zweifel die zuständige Person, bevor du sensible Daten eingibst.

› Muss ich KI-erzeugte Inhalte noch einmal überprüfen?

Ja, das solltest du unbedingt tun! KI-Tools sind keine zuverlässigen Quellen und können Fehler oder falsche Informationen liefern. Deshalb solltest du alles, was die KI erstellt, genau prüfen und gegebenenfalls überarbeiten, bevor du es weitergibst. So vermeidest du, dass sich Fehler oder falsche Angaben weiterverbreiten.

› Wer ist verantwortlich, wenn die KI einen Fehler macht?

In der Regel bist du als KI-Nutzer:in verantwortlich, wenn dabei ein Fehler passiert. Die KI selbst kann keine Verantwortung übernehmen. Du musst darauf achten, dass die Ergebnisse korrekt sind und den Vorschriften entsprechen. Der Arbeitgeber muss klare Regeln für die Nutzung von KI vorgeben und die Beschäftigten darauf vorbereiten.

› Warum ist Datenschutz bei der Nutzung von KI so wichtig?

Viele KI-Anwendungen speichern und nutzen die eingegebenen Daten, um sich zu verbessern. Das ist ein Problem, wenn es um persönliche oder geschäftliche Informationen geht. Ein Verstoß gegen den Datenschutz kann schlimme Folgen haben, auch für dich als Beschäftigte:n. Arbeitgeber müssen dich über die Regeln informieren und erklären, was passiert, wenn jemand gegen den Datenschutz verstößt.

› Was hat der Betriebsrat mit KI am Arbeitsplatz zu tun?

Der Betriebsrat darf mitreden, wenn KI die Arbeit überwacht oder wenn es die Daten der Mitarbeiter:innen betrifft. Das gilt zum Beispiel, wenn KI bei Leistungsbewertungen oder Kontrollen eingesetzt wird. Wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, muss es eine Betriebsvereinbarung geben. Bei KI-Systemen mit hohem Risiko muss der Betriebsrat vorher informiert werden. So werden die Rechte der Beschäftigten geschützt.

KI leicht erklärt – mit der KI-Starthilfe

Was kann KI? Was ist eigentlich ein „Prompt“? Und wie kann KI bei der täglichen Arbeit helfen?

Unsere Plattform KI-Starthilfe hat die Antworten:

- › Wie KI funktioniert – kurz erklärt
- › Wie du Prompts schreibst, die wirklich helfen
- › Ideen, wie du KI im Job einfach einsetzen kannst
- › Schau jetzt rein: www.ki-starthilfe.at (Anmeldung erforderlich)

Seit Juli online: ÖGB-Plattform „KI-Starthilfe“ unterstützt Gewerkschaftsmitglieder mit einfachen Vorlagen und Tipps im Arbeitsalltag.



Heiße Tage, kühler Kopf!

Tipps, wie du auch bei Hitze sicher arbeiten kannst.

In den Sommermonaten hatten wir in der Produktionshalle teilweise 35 Grad und mehr. Das Arbeiten war unerträglich“, erzählt Mario Müller, Betriebsrat bei WFL Millturn Technologies. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung erarbeitete das Betriebsratsteam eine Lösung: eine Dachsanierung inklusive Abschattung der Lichtkuppeln – in Form einer Photovoltaikanlage. Ein Gewinn für alle: die Mitarbeiter:innen, den Arbeitgeber und die Umwelt.



„Das Arbeiten bei 35 Grad oder mehr war unerträglich. Da musste sich rasch etwas ändern.“

MARIO MÜLLER
BETRIEBSRAT, WFL MILLTURN TECHNOLOGIES

Gesundheit geht vor

Die Klimakrise führt dazu, dass heiße Tagen immer häufiger werden – auch am Arbeitsplatz. Wer bei Hitze arbeitet, ist stark belastet. Gesundheitliche Beschwerden, Konzentrationsschwierigkeiten und Unfälle können die Folge sein. Deshalb ist es wichtig, dass Betriebe Verantwortung übernehmen und ihre Mitarbeiter:innen schützen. Der ÖGB setzt sich für klare gesetzliche Regeln ein. Auch der Betriebsrat kann mit der Geschäftsführung sprechen, um gute Schutzmaßnahmen gegen die Hitze zu vereinbaren.

Bei WFL hat man genau das gemacht – mit großem Erfolg: „Durch die Dachsanierung ist die

Temperatur in der Produktionshalle um fast fünf Grad gesunken und die Lichtsituation hat sich merklich verbessert“, freut sich Müller.

Das hilft bei Hitze

- › Viel trinken: Am besten Wasser, ungesüßten Tee oder aufgespritzte Säfte. Zwei bis drei Liter pro Tag. Kein Alkohol, wenig Kaffee.
- › Erfrischen: Kaltes Wasser über Handgelenke oder Arme laufen lassen.
- › Leicht essen: Salat, Obst oder Fisch statt Schnitzel.
- › Luftige Kleidung: Baumwolle oder Leinen, helle Farben, nichts Enges. Bei Bekleidungs-vorschriften mit den Vorgesetzten sprechen.
- › Richtig lüften: Früh lüften, dann Fenster zu. Vorhänge oder Jalousien helfen. Ventilator nutzen – wenn erlaubt.
- › Schutzausrüstung bleibt Pflicht: Sicherheit geht vor – bei Helm, Schuhen & Co.

Achtung bei Beschwerden

Schwäche, Krämpfe oder Schwindel können Anzeichen für Hitzeerschöpfung sein. Dann: ausruhen, Wasser trinken, Beine hochlagern. Bei starken Beschwerden eine Ärztin/einen Arzt rufen.

Extreme Temperaturen am Arbeitsplatz sind kein individuelles Problem – sie erfordern strukturelle Lösungen. Wer bei Hitze arbeitet, braucht Schutz durch klare gesetzliche Vorgaben und betriebliche Maßnahmen.

Mehr Tipps, wie du trotz Hitze in der Arbeit cool bleibst, findest du hier:
oegb.at/hitzeimjob

Warum der ÖGB "Hitzefrei" ab 30 Grad fordert: oegb.at/bau-hitzefrei



AKTUELLE TOP CARD ANGEBOTE

für Mitglieder



NEU

DIE GPA-GUTSCHEIN-APP

Spare als GPA-Mitglied mit der neuen GPA-Gutschein-App über 6 % bei Billa, Billa Plus, Bipa und Penny, fast 4 % bei Lidl und über 11 % bei Libro.

Jetzt App herunterladen und bei jedem Einkauf richtig sparen! Folge dem QR-Code für die App und weitere Details zum Angebot.



IQ TANKKARTE

Du erhältst als GPA-Mitglied im gesamten IQ-Card-Tankstellennetz:

- 10 % auf Autowäsche
- Wochenpreis auf Diesel und Benzin:



3-4 Cent/Liter Ermäßigung

3SPEZIAL-BONUS XL

Zu jeder Neuanmeldung eines aktuellen Sprach- und Internet-tarifs mit Gerät und 24-Monats-Bindung:

- 15 % auf die monatliche Grundgebühr
- Keine Aktivierungsgebühr
- Keine Servicepauschale



-15%

MAGENTA

- Bis zu 20 % Rabatt auf die reguläre Grundgebühr des jeweiligen Tarifs.
- Keine Aktivierungsgebühr von € 69,99
- Alle Geräte ohne SIM-Lock
- 3 Zusatzanmeldungen pro Mitglied



-20%

WELLCARD

Der beliebteste Wellnessgutschein für MEHR schöne Momente im Leben! Gültig für über 500 Top-Thermen, Day Spas und Wellnesshotels.



-10%

VIELE WEITERE TOP-CARD-ANGEBOTE FÜR MITGLIEDER



Ein Ersuchen des Verlages an den:die Briefträger:in:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue bzw. richtige Anschrift mit:

Grund

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank!