Österreichische Post AG, MZ 02Z031731M, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100 1350 Wien

KOMPETENZ

5 / 2025

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität

Betriebsrätin Alexandra Beran kämpft für Vereinbarkeit von Familie und Beruf! S.12

Kind und Beruf - Alles unter einem Hut? S.6

Pflegefreistellung S.14

GPA.AT | KOMPETENZ-ONLINE.AT

ÖGB

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN DER SOZIALWIRTSCHAFT

Der neue Podcast der GPA

Streiks, Demos, hitzige Verhandlungen – und am Ende ein Durchbruch: die 37-Stunden-Woche in der Sozialwirtschaft. Doch was steckt hinter diesem Erfolg? Und was verändert eine Stunde weniger Arbeit tatsächlich im Leben der Beschäftigten?

Die neue dreiteilige Podcast-Serie der Gewerkschaft GPA erzählt diese Geschichte so, wie sie niemand sonst kennt. Direkt aus den Verhandlungssälen, von den Straßen und aus den Betrieben. Kolleg:innen berichten, wie sie gekämpft haben, Betriebsrät:innen schildern ihren Einsatz und Verhandler:innen öffnen die Tür hinter die Kulissen der entscheidenden Runden. Mitreißend, persönlich und nah an den Menschen zeigt „Der Wert einer Stunde“, wie Veränderung möglich wird, wenn man gemeinsam dafür einsteht.

Gleich reinhören und mitfiebern – jetzt überall, wo es Podcasts gibt!

Mehr lesen:
meine.gpa.at/podcast

PETITION

Der Sonntag bleibt frei!

Schon jetzt arbeiten viele Handelsangestellte sechs Tage in der Woche. Planbarkeit für Freizeit und Familie, Betreuung für die Kinder, gesicherte Zeit zur Erholung - all das ist schwierig. Wirtschaftsvertreter fordern jetzt die Öffnung des Handels auch am Sonntag. Dabei wird an sieben Tagen auch nicht mehr eingekauft als an sechs. Wir sagen daher NEIN zur Sonntagsöffnung im Handel. Du unterstützt das?

Dann trag dich in unsere Petition ein!
https://meine.gpa.at/sonntagfrei

BROSCHÜRE

Die wunderbare Welt von Microsoft

Microsoft bietet Betriebssystem, Kooperations- und Kommunikationstools, Sicherheitsmanagement, Personalplanung und einiges mehr – alles aus einer Hand. Software von Microsoft ist aus den meisten Organisationen nicht mehr wegzudenken. In unserer Broschüre werfen wir einen einen kritischen Blick aus Arbeitnehmer:innen-Perspektive auf die Angebote von Microsoft 365 und geben Anregungen, wie Betriebsrät:innen damit umgehen können.

Broschüre herunter laden:
https://s.gpa.at/microsoft_broschuere

ELEMENTARPÄDAGOGIK

Mehr als nur Durchhalten

Hohe Kinderzahlen, fehlende Unterstützung, engagierte Pädagog:innen am Anschlag: Was sich in der Elementarpädagogik dringend ändern muss.

Seit Jahren fordern Betriebsrät:innen, Personalvertretungen und Gewerkschaften bessere Rahmenbedingungen in der Elementarpädagogik: kleinere Gruppen, bessere Fachkraft-Kind-Schlüssel und eine gesetzlich geregelte Zeit für Vor- und Nachbereitung. Seit 2021 trugen Pädagog:innen ihren Unmut lautstark auf die Straße. Doch wie sieht die Realität heute aus? Drei Perspektiven aus Praxis, Gewerkschaft und einer Initiative geben Einblick in ein System, das längst an seine Grenzen stößt.

Daniela ist 35 Jahre alt und war über ein Jahrzehnt lang in der Elementarpädagogik tätig – als gruppenführende Pädagogin, Springerin und auch Leiterin eines Kindergartens in Wien. 2022 ist sie ausgestiegen. Nicht, weil sie den Beruf nicht mochte.

Den Artikel weiterlesen:
https://s.gpa.at/kindergarten

Viele Beschäftige in der Elementarpädagogik lieben ihren Beruf, trotzdem wollen sie nicht bleiben. Die Arbeitsbelastung ist hoch, Unterstützung aus der Politik fehlt.

KOLLEKTIVVERTRAG

Metallindustrie

Wir haben einen Abschluss in der Metallindustrie. Die Löhne und Gehälter steigen um....

Hier fehlt noch Text

Mehr zum Abschluss
https://meine.gpa.at/sonntagfrei

Editorial

Gerechtigkeit kommt nicht von selbst

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

Das Ziel, die Erwerbsquote von Frauen zur erhöhen, wird heute von fast allen politischen Kräften begrüßt. In der Realität jedoch gibt es viele Hürden, die diesen Prozess behindern. Wir beleuchten diese Aspekte anhand konkreter Erfahrungen von Frauen, die berufstätig sind. Gefordert ist die Politik, bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, etwa durch mehr und bessere Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von Boehringer Ingelheim in Wien, Alexandra Beran, schildert, wie sie die Erfahrungen als Frau und Mutter zum politischen Engagement im Betrieb brachten, um bessere Rahmenbedingungen zu schaffen.

Ein weiterer Aspekt der Vereinbarkeit von Kind und Beruf ist der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung. Viele Beschäftigte wissen nicht ausreichend darüber Bescheid. Die GPA startet deshalb eine Informationsoffensive.

Veränderungen sind nie vom Himmel gefallen - das gilt auch für unsere Sozialversicherung. Es war der GPA-Vorsitzende Friedrich Hillegeist, der vor 70 Jahren maßgeblich das ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) erdacht und politisch durchgesetzt hat. Über dessen Wirken kannst du in dieser Ausgabe erfahren.

Mehr denn je müssen wir darum kämpfen, Gerechtigkeit durchzusetzen und die Errungenschaften unserer Bewegung zu schützen.

Viel Spaß beim Lesen!

Inhalt

Coverstory 6
Kind und Beruf

Equal Pay Day 10
Gerechte Einkommen jetzt

Porträt 12
Boehringer Ingelheim-Betriebsrätin Alexandra Beran im Interview

Arbeitsrecht 14
Pflegefreistellung

Service 17
Deine Rechte im Urlaub

Geschichte 18
Friedrich Hillegeist: Pionier der Sozialversicherung

Interview 20
Arbeitsmarktexperte Jörg Markowitsch im Gespräch

Rechtsberatung 22
Nachtschwerarbeit wird anerkannt

All-In-Vertrag 23
3 Fragen an GPA-Vorsitzende Barbara Teiber

Datenschutz 24
KI am Arbeitsplatz

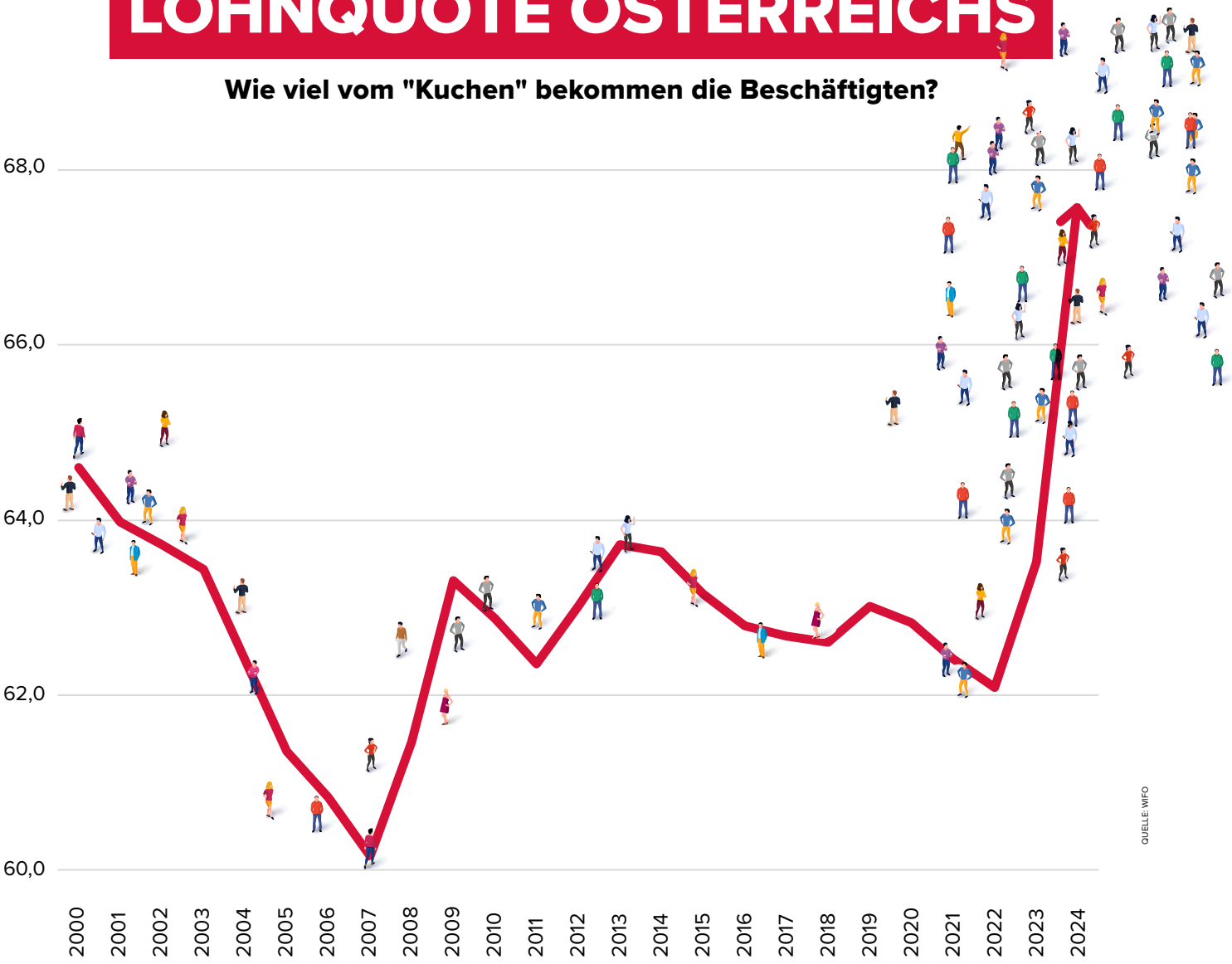
Wohnbauvereinigung 26

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 Neudörfl, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudörfl KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegl REDAKTIONELLE LEITUNG: Martin Panholzer (CR), Amela Muratovic (CvD), Lucia Bauer, Pauline Pfann, Tizian Rupp AUTOR:INNEN: Michael Gogola, Daniel Gürtler, Wolfgan Greif, Barbara Kasper, Barbara Lavaud, Peter Leinfellner, Amela Muratovic, Andrea Rogy, Tizian Rupp, Christian Swoboda, Eva Wanka GRAFIK: Johannes Loibenböck und ÖGB-Verlag 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.

LOHNQUOTE ÖSTERREICHS

Wie viel vom "Kuchen" bekommen die Beschäftigten?



Steigt die Lohnquote, profitieren die Beschäftigten!

Die Lohnquote sagt aus, wie viel vom gesamten Einkommen Österreichs die unselbstständig Beschäftigten erhalten. Der Rest geht als Gewinne an die Unternehmen bzw. Selbstständigen. Die Lohnquote ist also ein Gradmesser dafür, wie gut die Beschäftigten am Erfolg der Volkswirtschaft teilhaben.

Eine steigende Lohnquote bedeutet, dass die Beschäftigten im Verhältnis zu den Unternehmen "mehr vom Kuchen" des inländischen Einkommens erreichen konnten. Das passiert etwa durch erfolgreiche Kollektivvertragsverhandlungen, aber auch in Krisen, wo die Gewinne der Unternehmen niedriger werden, die Löhne und Gehälter aber Dank der Kollektivverträge gesichert sind.

Wären nicht rund 98 Prozent aller Beschäftigten in Österreich von einem Kollektivvertrag abgedeckt, könnten in Krisen die Löhne jederzeit einfach gesenkt werden. Wenn aber die Lohnquote sinkt, ist weniger Geld für den Konsum österreichischer Produkte und Dienstleistungen vorhanden. Dadurch gibt es weniger privaten Konsum und das Wirtschaftswachstum sinkt.

Kind und Beruf: Alles unter einem Hut?

© ADOBES TOCK

Die Öffnungszeiten von Kindergärten sind für Eltern, insbesondere Mütter, mit einem Vollzeitjob oft nicht vereinbar.

Familie und Beruf zu vereinbaren bleibt für viele Mütter ein Kraftakt. Passende Kinderbetreuungsplätze fehlen, zu Hause müssen sie den Großteil der Care-Arbeit übernehmen, im Job fehlt es oft an Entgegenkommen und Unterstützung. Was braucht es um Frauen stärker zu entlasten?

Für Mütter ist es nach wie vor schwierig, beruflich am Ball zu bleiben. Es fehlt ein flächendeckendes Betreuungsangebot, das Vollzeitarbeit zulässt, besonders am Land. Zu Hause helfen Männer oft nur mit, statt die Hälfte der Care-Arbeit zu übernehmen. Papamonat und Väterkarenz werden nur zögerlich angenommen. Im Betrieb landen Frauen nach der Babypause oft auf dem Abstellgleis. Die Folgen zeigen sich in niedrigen Einkommen und noch niedrigeren Pensionen.

Kinderbetreuung fehlt

Verena (30) arbeitet in der mobilen Pflege: sie fährt in ländliche Gemeinden in Oberösterreich und versorgt ältere Menschen zuhause. Ihr Mann arbeitet für eine Versicherung und sie haben zwei Kinder mit drei und fünf. Verena möchte ihre Teilzeitstelle von derzeit 25 Stunden auf 35 Stunden aufstocken, um ihr Einkommen zu verbessern. Doch in ihrer Gemeinde ist nur rund ein Viertel der Kindergartenplätze für eine Vollzeitstelle geeignet und momentan sind keine Plätze frei. Für Verena heißt das: Sie bleibt bei 25 Stunden. „Ich könnte mehr Stunden übernehmen, auch mein Arbeitgeber drängt mich dazu. Aber die zusätzliche Betreuung ist organisatorisch nicht möglich“, berichtet sie.

Oberösterreich ist beim Vollzeit-tauglichen Betreuungsangebot Schlusslicht. Nur knapp mehr als ein Viertel der 3- bis 6-Jährigen haben einen Platz, der Vollzeitarbeit beider Eltern ermöglicht - der Österreichschnitt liegt bei 46,8 Prozent. Noch schlimmer ist die Situation bei den Unter-3-Jährigen. In vielen Einrichtungen gibt es keine Nachmittagsgruppen oder sie sind in den Ferienzeiten geschlossen.

Österreich ist ein reiches Land, aber bei der Kinderbetreuung wird geknausert. Gerade einmal 0,7 Prozent der Wirtschaftsleistung investiert der Staat in Krippen und Kindergärten. Seit Jahren schon setzt sich die Gewerkschaft GPA für den Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen ein.

© EDGAR KETZER

BARBARA TEIBER
VORSITZENDE DER
GEWERKSCHAFT GPA

Mehrarbeit ermöglichen statt Teilzeit zu verurteilen!

„Die gesellschaftliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung wurde vergangenen Sommer auf dem Rücken der Beschäftigten geführt. Teilzeitkräfte pauschal als volkswirtschaftliches Problem darzustellen, ist nämlich weder sachlich noch gerecht. Wer Teilzeit arbeitet, tut das meist nicht aus ‚Lifestyle-Gründen', sondern weil es oft nicht anders möglich ist. Etwa wegen fehlender Kinderbetreuung oder weil Pflegearbeit in der Familie geleistet wird.

Viele Teilzeit-Beschäftigte würden gerne mehr arbeiten, bekommen aber nicht mehr Stunden im Arbeitsvertrag angeboten. Gleichzeitig werden sie oft wochen- und monatelang für Überstunden herangezogen, wenn es dem Arbeitgeber gerade passt. Diese einseitige Flexibilität verhindert Planbarkeit für Beschäftigte. Unsere Forderung: Sie sollen das Recht haben, ihre Stundenanzahl auf das Maß aufzustocken, dass sie regelmäßig leisten."

Sandra Steiner, Bundesfrauenvorsitzende und stv. Vorsitzende in der Gewerkschaft GPA sowie Betriebsratsvorsitzende im internationalen IT-Konzern ATOS/Eviden Austria GmbH, fordert: „Ein verpflichtendes zweites kostenloses Kindergartenjahr und ein flächendeckendes Angebot an Ganztagsschulen müssen dringend umgesetzt werden."

„Es gibt so viele Arten von und noch mehr Gründe für Teilzeit. Das mediale Anprangern ist einseitig, aber vor allem falsch, weil es nicht das Problem ist, sondern von den wahren Gründen ablenkt. Z.B. sollten Teilzeit-Beschäftigte nicht schlechter gestellt werden dürfen – auch nicht bei den Mehrarbeitszuschlägen", erklärt Steiner. „Für Familien und Alleinerzieher:innen ist der eigentliche Knackpunkt die fehlende flächendeckende und leistbare Kinderbetreuung sowie ein Rechtsanspruch darauf. Nur so ist Vollzeitarbeit überhaupt möglich!" Sie verweist auf Zahlen der Arbeiterkammer: 40 Prozent der unter Sechsjährigen haben keinen Kindergartenplatz, der Vollzeitarbeit zulässt.

Kritik übt Steiner auch an den Arbeitgebern: „Viele schieben die Verantwortung, die sie haben, von sich. Aber sie könnten die Rahmenbedingungen mitgestalten! Früher gab es Betriebskindergärten, heute wird das lieber an die öffentliche Hand weitergereicht." Auch Verbesserungen bei der selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung – Stichwort: Gleitzeit und andere flexible Zeitmodelle – würden Frauen viel bringen. Steiners Fazit: „Viele Frauen wollen mehr verdienen und würden auch mehr Stunden bis zur Vollzeit arbeiten, wenn die Arbeit-

© LISI SPECHT

SANDRA STEINER
FRAUENVORSITZENDE DER GPA

Rush Hour des Lebens

„Die Lebensphase, in der Menschen zwischen Ausbildung oder Karrierebeginn stehen und zugleich den Wunsch nach Kindern, Familie und einem eigenen Zuhause entwickeln, ist die 'Rush Hour des Lebens'.
Wenn Kinder dazukommen, stoßen besonders Frauen gleich auf mehreren Ebenen auf Hürden. Es fehlen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen, die mit Vollzeitjobs vereinbar sind. Und auch bei der Rollen- und Aufgabenverteilung zu Hause stecken wir noch immer in traditionellen Mustern. Über die Hälfte der Frauen arbeitet Teilzeit, 80 Prozent davon würden gern mehr arbeiten. Mehr Vollzeit bedeutet nicht nur finanzielle Sicherheit und eine bessere Pension, sondern stärkt auch die gesellschaftliche Position der Frauen."

geber ihren Teil dazu beitragen. Als Gewerkschafterinnen setzen wir uns in den KV-Verhandlungen genau in solchen Punkten für Verbesserungen des Rahmenrechts ein."

Wann kommt Halbe-Halbe?

Katrin (34) ist Elementarpädagogin, ihr Mann Felix arbeitet als IT-Consultant. Sie haben zwei Kinder, sechs und acht Jahre alt. Nach außen wirkt alles gut organisiert: Katrin arbeitet halbtags, Felix arbeitet Vollzeit, oft im Außendienst. Hinter den Kulissen jongliert Katrin allerdings mit einer endlosen To-do-Liste. Nicht nur die Arbeit im Haushalt und die Einkäufe übernimmt vorwiegend Katrin. Sie holt die Kinder von der Schule ab, denkt an Jausenboxen, Zahnarzttermine und Geburtstagsgeschenke. Sie bringt die beiden zum Fußball und organisiert die Sommerbetreuung. Wenn ein Kind Fieber hat, bleibt sie zu Hause. Felix bringt die Kinder morgens meist zur Schule. Sonst „hilft er mit", wenn Katrin ihn konkret bittet. Väterkarenz oder Elternteilzeit werden in seiner Firma nicht gern gesehen, daher blieb er immer beim Vollzeitjob um sich seine Aufstiegschancen nicht zu verderben. „Es ist nicht nur die Menge an Arbeit, die zu Hause anfällt", sagt Katrin, „Ich bin das Betriebssystem unserer Familie, ich muss für alle mitdenken."

Zusätzlich zu ihrem Job übernehmen Frauen auch den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit bei der Kinderbetreuung und im Haushalt. Frauen leisten 40 Prozent der bezahlten und 63 Prozent der unbezahlten Arbeit in Österreich. Auch der sogenannte ‚Mental Load' – das ständige Mitdenken für alle – ist Teil dieser unbezahlten Arbeit. Alles das schlägt auch sich gesundheitlich nieder. Während sich Väter stärker auf den Job konzentrieren und ihre Karriere voranbringen, bedienen Mütter mehrere Rollen gleichzeitig.

Wenn beide Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren, können beide ihren Anteil an der Care-Arbeit übernehmen. „Als Gewerkschaft plädieren wir schon lange für solche Modelle und fordern eine generelle Arbeitszeitverkürzung. Auch in KV-Verhandlungen kämpfen wir für fortschrittlichere Arbeitszeitmodelle", berichtet Sandra Steiner. Dazu gehören z.B. lebensphasenorientierte Arbeitszeit-Modelle (etwa in Form von Sabbaticals), bessere Elternteilzeitmodelle oder Gleitzeit.

Wiedereinstieg geschafft

Alina (35) war Filialleiterin in einer großen Parfümeriekette. Sie führte ein Team von neun Personen, arbeitete Vollzeit, war engagiert und liebte ihren Job. Dann kam die Geburt ihrer Zwillinge. Nach einem Jahr Karenz wollte sie in Teilzeit zurückkehren. Teilzeit bei einer Führungskraft wurde im Unternehmen allerdings als „keine passende Lösung" gesehen. Stattdessen bot man ihr eine Verkäuferinnenstelle an. Doch Alina wollte nicht klein beigeben. Sie nahm die Teilzeitstelle an, meldete die Zwillinge

© NURITH WAGNER-STRAUSS

EVA SCHERZ
KOLLEKTIVVERTRAGS-VERHANDLERIN
IN DER GEWERKSCHAFT GPA

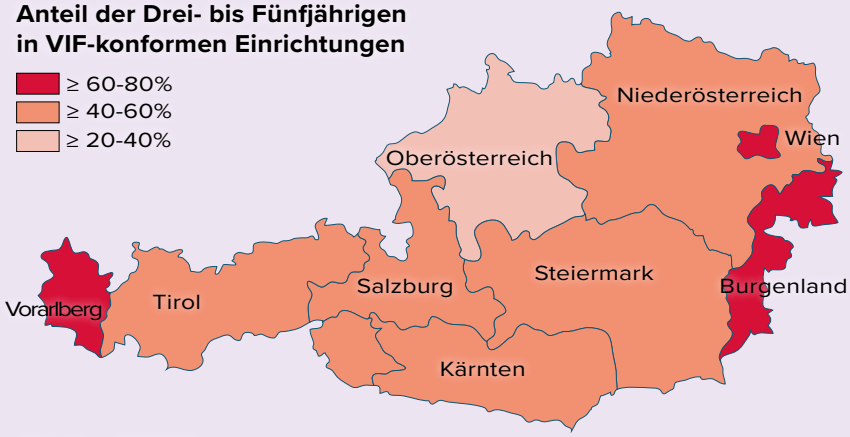
Kollektivverträge schaffen bessere Arbeitsbedingungen

„Als Gewerkschaft setzen wir uns in den KV-Verhandlungen nicht nur für eine faire Bezahlung ein, sondern auch für bessere Rahmenbedingungen. Ein zentrales Anliegen ist dabei die Arbeitszeitverkürzung, denn für viele Beschäftigte ist Zeit gleichwertig wie zusätzliches Geld. Ein weiteres wichtiges Thema ist auch Teilzeit: Unser Ziel ist es, in allen Kollektivverträgen das Recht auf Arbeitszeiterhöhung (Aufstockung) bei regelmäßiger Mehrarbeit abzusichern.
Ein großer Erfolg war die Reduktion der Wochenarbeitszeit in der ‚Sozialwirtschaft Österreich' (SWÖ) im Jahr 2022 von 38 auf 37 Stunden. Auch in anderen Branchen konnten wir Fortschritte erzielen: So haben wir z.B. in der SWÖ, bei der Caritas, beim Roten Kreuz und in der Forschung Austria durchgesetzt, dass ein Elternteil am ersten Schultag des Kindes in der Volksschule frei hat. In der Forschung Austria und in der SWÖ gilt diese Regelung auch beim Übertritt in eine weiterführende Schule.
Im EVU-KV und im Mineralöl-KV konnten wir erreichen, dass Eltern von Kindern mit Behinderungen Anspruch auf eine zusätzliche Woche Pflegefreistellung erhalten."

Vollzeit und Familie

VIF steht für den Vereinbarkeitsindikator "Familie und Beruf". Dieser misst, ob eine Vollzeitbeschäftigung der Eltern möglich ist. Dafür müssen Kinderbetreuungseinrichtungen u.a. mindestens 47 Wochen pro Jahr und mindestens 45 Stunden wöchentlich geöffnet sein.

Anteil der Drei- bis Fünfjährigen in VIF-konformen Einrichtungen



Datenstand: 15.10.2023

aber in einer Krabbelstube mit ganztägigen Öffnungszeiten an. Mit ihrem Mann vereinbarte sie, dass er ab dem zweiten Geburtstag der Kinder seine Arbeitszeit reduzieren würde. Sein geringeres Gehalt würde durch Alinas Bezüge als Filialleiterin in Vollzeit knapp ausgeglichen. „Er muss eben auch ein kleines Opfer bringen“, findet Alina, „langfristig verdiene ich als Führungskraft deutlich besser.“ Nach zähen Gesprächen stimmte schließlich auch ihr Arbeitgeber zu.

„Anstatt sie im Betrieb zu unterstützen, werden Frauen mit Kindern oft aufs Abstellgleis geschoben“, kritisiert Frauenvorsitzende Steiner, „In Alinas Fall wäre z.B. auch Jobsharing für Führungskräfte eine gute Lösung gewesen.“ Wer seine Arbeitszeit reduzieren muss, hat schlechtere Aufstiegschancen und starke finanzielle Einbußen. Das wirkt sich auch auf die Pension aus. Nicht nur der Gender Pay Gap beträgt über 18 Prozent – Frauen bekommen fast vierzig Prozent weniger Pension als Männer.

Väterkarenz als Normalität

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Die Dauer der Kinderauszeit beträgt bei Frauen rund zwei Jahre, bei Männern 2 Monate. Nur 16 Prozent aller Väter nutzen die Väterkarenz. „Es ist höchste Zeit, dass die Väterkarenz gesellschaftlich, aber vor allem auch im Betrieb, akzeptiert und die damit verbundene Kompetenzerweiterung gefördert wird. Wir haben eine gute Regelung, wir müssen dafür sorgen, dass sie besser umgesetzt wird“, erklärt Sandra Steiner. Frauen werden auf allen Ebenen zu wenig unterstützt, so die Frauenvorsitzende weiter: „Von der öffentlichen Hand, die zu wenig in Betreuungsplätze investiert. Von ihren Partnern, die sich nur zögerlich an der Care-Arbeit beteiligen. Und von Arbeitgebern, die Flexibilität verlangen, aber weder familienfreundliche Arbeitsplätze schaffen noch faire Gehälter zahlen. Für uns Gewerkschafterinnen bleibt daher einiges zu tun.“

Barbara Lavaud

Fünf Fakten zur Karenz

1. Dauer der Karenz: Grundsätzlich bis zum 22. Lebensmonat, für Alleinerziehende bis zum 24. Monat. Beide Elternteile können sich die Karenz teilen.

2. Kündigungsschutz: Während der Karenz gilt besonderer Schutz bis 4 Wochen nach Ende. Danach besteht unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Elternteilzeit.

3. Arbeiten in der Karenz: Geringfügige Beschäftigung ist erlaubt – beim eigenen oder bei einem anderen Arbeitgeber.

4. Papamonat: Ein Monat Freistellung für Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter sowie gleichgeschlechtliche Partner. Dafür gibt es den Familienzeitbonus (aktuell ca. € 54,87 pro Tag).

5. Rechtsanspruch: Auf Karenz und Papamonat besteht ein einseitiger Rechtsanspruch – der Arbeitgeber kann nicht ablehnen.

Du hast eine Frage dazu? Dann wende dich an unsere Rechtsberatung unter 050301

Mehr Infos findest du auch hier:

€ 500.000

Frauen verdienen im Schnitt um so viel weniger als Männer – auf ein ganzes Arbeitsleben gerechnet (rund 45 Jahre).

Das reicht aus, um ein Einfamilienhaus zu kaufen.

© SPECTRAL-DESIGN – STOCK.ADOBE.COM

© ASDF – STOCK.ADOBE.COM

Gerechte Einkommen – jetzt!

Frauen verdienen in Österreich noch immer im Schnitt 16 Prozent weniger als Männer. Das sind 60 Tage Gratisarbeit pro Jahr. Wir zeigen, warum das so ist, wie Lohntransparenz helfen kann und was du unbedingt wissen solltest.

Stell dir vor: Zwei Beschäftigte arbeiten im gleichen Betrieb, machen dieselbe Arbeit und haben dieselbe Ausbildung. Am Ende des Monats bekommt aber eine:r von beiden mehr Gehalt. Klingt unfair? Ist es auch. So geht es aber vielen Frauen in Österreich – jeden Tag.

60 Tage Unterschied

Am 2. November ist Equal Pay Day in Österreich. Ab diesem Tag arbeiten Frauen – statistisch gesehen – gratis. Männer haben zu diesem Zeitpunkt schon so viel verdient, wofür Frauen noch bis Jahresende arbeiten müssen.

In Zahlen heißt das: Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt rund 16 Prozent. Das sind etwa 10.000 Euro weniger pro Jahr. Auf ein Arbeitsleben gerechnet – rund 45 Jahre – verlieren Frauen über 500.000 Euro – so viel wie ein Einfamilienhaus kostet.

Lese- und Infotipp
Die Broschüre „Gut verhandelt“ der ÖGB-Frauen zeigt, wie du bei Gehaltsverhandlungen selbstbewusster auftreten kannst. Download unter: **oegb.at/frauen**

Warum verdienen Frauen weniger?

- **Wert der Arbeit:** Frauen arbeiten oft in Branchen wie Pflege, Handel oder Bildung. Diese Jobs sind sehr anspruchsvoll, werden aber oft schlechter bezahlt. „Frauenarbeit“ wird gesellschaftlich und finanziell schlechter bewertet als „Männerarbeit“.
- **Unterschiedliche Karrierechancen:** Frauen bekommen seltener Führungspositionen, Zulagen oder Prämien.
- **Diskriminierung:** Selbst bei gleicher Qualifikation und Vollzeitbeschäftigung gibt es immer noch Fälle, in denen Frauen schlicht weniger verdienen.
- **Teilzeitfalle:** Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, weil sie Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder weil es zu wenige leistbare Kinderbetreuungsplätze gibt. Das führt zu weniger Einkommen, geringeren Aufstiegschancen und einer kleineren Pension.
- **Unbezahlte Arbeit:** Frauen leisten nach wir vor den Großteil der Care-Arbeit: Kinder betreuen, Angehörige pflegen, Haushalt erledigen – und das alles unbezahlt.

Lohntransparenz schafft Fairness

Über Geld spricht man nicht? Sollte man aber! Denn nur wenn klar ist, wer wie viel verdient, kann Ungleichheit erkannt und beseitigt werden. Die neue EU-Lohntransparenzrichtlinie verpflichtet Unternehmen zu mehr Lohntransparenz. Österreich hat bis Juni 2026 Zeit, die Richtlinie umzusetzen. Beschäftigte haben dann das Recht zu erfahren, was andere für vergleichbare Arbeit verdienen.

Und Verschwiegenheitsklauseln fallen weg, wenn Beschäftigte ihr Gehalt oder ihren Lohn für die Durchsetzung ihrer Rechte freiwillig offenlegen wollen. Künftig müssen nämlich nicht die Arbeitnehmer:innen beweisen, dass sie unfair bezahlt werden – die Arbeitgeber müssen zeigen, dass Unterschiede gerechtfertigt sind.

Was jetzt zu tun ist

Gleiche Arbeit muss gleich bezahlt werden. Lohntransparenz ist ein wichtiger Schritt. Aber es braucht mehr, die ÖGB-Frauen fordern:

- flächendeckende Kinderbetreuung und Pflegeangebote
- familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und kürzere Arbeitszeiten für alle
- Einkommensberichte auch in kleineren Betrieben und
- eine rasche Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie – ohne Schlupflöcher

Erfahre mehr unter: **oegb.at/frauen**

Barbara Kasper

Gut informiert, fair bezahlt – was du wissen solltest:

- Du darfst für **gleiche** oder **gleichwertige Arbeit keine geringere Bezahlung erhalten** als deine Kollegen – und umgekehrt. Entgelt ist alles, was du für deine Arbeitsleistung erhältst. Dazu zählen neben Gehalt oder Lohn auch Überstundenentgelte sowie alle Zulagen, Prämien und vieles mehr.
- Du hast ein **Recht auf einen Dienstzettel.** Darin sollten alle getroffenen Einzelvereinbarungen festgehalten werden. Kläre neben dem Verdienst auch Sonderzahlungen, Arbeitszeiten, Tätigkeiten und kollektivvertragliche Regelungen ab.
- Erkundige dich über die branchenübliche Bezahlung. Nähere Infos findest du auf **kollektivvertrag.at** oder bei deiner Gewerkschaft. Eine grobe Einschätzung gibt es auch unter **gehaltsrechner.gv.at.**

Du bist unsicher, brauchst Hilfe oder hast Fragen?
Wende dich gerne an deinen Betriebsrat, deine Gewerkschaft oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft **(gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at).**

© TINA SCHÖN

Fairness kennt kein Geschlecht

Wer glaubt, dass Frauen und Männer in Österreich bereits gleichberechtigt sind, lebt am Mond. Frauen verdienen im Schnitt 16,27 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Oder anders gesagt: ab dem 2. November arbeiten Frauen gratis. Gerechtigkeit sieht anders aus.

Jetzt in Zeiten der Teuerung ist das für viele Frauen besonders bitter. Während die Preise für Mieten und Lebensmittel rasant steigen, schrumpft der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen nur im Schneckentempo. Umso wichtiger ist, dass die Regierung an der Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie arbeitet. So werden die Löhne und Gehälter endlich offengelegt und Frauen können schneller erkennen, ob sie weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen.

Das ist ein erster wichtiger Schritt auf dem langen Weg zur Geschlechtergerechtigkeit. Der Ausbau ganztätiger Kinderbildungseinrichtungen und einer Personaloffensive in der Elementarbildung müssen Teil dieses Weges werden. Denn immer noch sind Frauen für den Großteil der Care-Tätigkeiten verantwortlich.

Nach 21. Jahrhundert sieht das nicht aus. Doch wir sehen, dass langsam Bewegung ins Getriebe kommt. Für uns ist klar: Wir kämpfen weiter. Damit alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ein faires Einkommen und gute Arbeitsbedingungen erhalten.

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT

Empowerment durch den Betriebsrat

Alexandra Beran ist stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Boehringer Ingelheim in Wien. Vielfach ausgebildet, vertritt sie knapp 3.400 Kolleg:innen.

„Wer bin ich – und wenn ja, wie viele?“ Mit diesem Zitat beginnt Alexandra Beran ihre Antwort, wenn man sie nach ihrem Werdegang fragt. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende am Wiener Standort des Pharmakonzerns Boehringer Ingelheim hat ursprünglich technische Chemie studiert. Als Diplomingenieurin hat sie dann im Jahr 2005 begonnen, bei Boehringer Ingelheim in der onkologischen Forschung zu arbeiten.

Forschung und Produktion

Die Krebsforschung ist ein zentraler Bereich des internationalen Unternehmens, in Wien sind dazu rund 450 Mitarbeitende beschäftigt. Und das mit großem Erfolg: Erst vor kurzem hat ein vielversprechendes Mittel zur Behandlung von Lungenkrebs aus der Wiener Forschung in den USA die Zulassung erhalten.

Der Großteil der Beschäftigten am Wiener Standort ist aber in der Produktion von biopharmazeutischen Arzneimitteln beschäftigt – das sieht man auch am großflächigen Gelände. Unter riesigen silbernen Rohren, die ganze Gebäudekomplexe miteinander verbinden, verladen und transportieren LKWs Produktionsmaterialien.

Familie und Beruf

Alexandras Weg in den Betriebsrat ist unweigerlich mit ihren Kindern verknüpft gewesen. Nach ihrer Karenz wollte sie an ihre ursprüngliche Position zurückkehren. Doch dann wurde ihr mitgeteilt, dass dies als Teilzeitkraft nicht möglich sei.

In weiterer Folge ist die Chemikerin auf einer Art „beruflichem Abstellgleis“ gelandet, was ein zündender Moment für ihr Engagement war, schildert sie: „Es wirkte auf mich so: Entweder du bist eine gute Mutter und bist daher Vollzeitmutter oder du bist eine gute Mitarbeiterin und arbeitest in Vollzeit, aber eine Kombination von beidem ist nicht möglich.“ Das wollte sie nicht hinnehmen und brachte sich daraufhin im Betriebsrat ein.

> „Es ist ganz wichtig, dass wir uns als Betriebsrät:innen nicht nur für unsere eigenen Themen interessieren, sondern darüber hinausblicken."
>
> **ALEXANDRA BERAN**

Die fünffache Mutter kämpfte dafür, Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Kolleg:innen durchzusetzen. Wichtig war dabei, auch den entsprechenden Rückhalt zu bekommen: „Unsere Betriebsrats-Vorsitzende Irmgard Gettinger hat mir gesagt, du kannst das – mach das!“

Das erforderte auch eine entsprechende Expertise: Alexandra eignete sich ein umfassendes arbeitsrechtliches Wissen an, das sie seither unter ihre Kolleg:innen bringt.

Bei einem Familientag, der alle zwei Jahre vom Betriebsrat organisiert wird, können Beschäftigte ihre Familie mitbringen – eine ideale Gelegenheit, um über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu reden.

Dazu werden etwa auch die Betriebskindergärten vorgestellt, gleichzeitig bekommen die Kinder durch Führungen mit, wo ihre Eltern arbeiten. „Da sieht man richtig, wie stolz die Kinder sind. So ein Arbeitsplatz macht Eindruck“, erzählt Alexandra.

Zur Person

Alexandra Beran lebt mit ihrer Familie in Wien. Nach dem Abschluss des Studiums der Technischen Chemie startete sie 2005 ihre berufliche Laufbahn bei Boehringer Ingelheim in der onkologischen Forschung. Seit 2014 setzt sie sich als Mitglied des Betriebsrats für die Interessen ihrer Kolleg:innen ein, seit 2 Jahren als stv. Betriebsratsvorsitzende sogar in freigestellter Funktion.

Ein Video-Porträt von Alexandra findest du auf KOMPETENZ-online oder hier:

© EDGAR KETZER

Was sie antreibt und welche Rolle ihre fünf Kinder in ihrer Betriebsratsarbeit bei Boehringer Ingelheim spielen, hat Alexander Beran der KOMPETENZ im Gespräch erzählt.

Geschlechtergerechtigkeit

Gerade als Betriebsrätin ist es Alexandra wichtig, Elternzeitmodelle klar zu vermitteln – insbesondere den männlichen Kollegen. Denn: „Es ist nach wie vor so, dass Väter weniger oft in Karenz gehen als Mütter. Bei Männern ist es noch immer ein Stück weit eine Überraschung, auch wenn wir viele positive Gegenbeispiele haben. Gleichzeitig ist es bei Frauen noch immer als selbstverständlich angesehen, dass sie durch Karenz und Elternteilzeit einen Karriereknick haben – das wird dann oft nicht einmal benannt."

„Wenn man fünf Kinder hat, übernimmt man viel Verantwortung – ich finde es schön, das auch auf einer breiteren, gesellschaftlichen Ebene zu tun."

ALEXANDRA BERAN

Hier aktiv gegenzusteuern, bedeutet auch, geschlechterbezogene Ungleichheiten auf struktureller Ebene zu verändern.

Die Arbeit als Betriebsrätin ist für Alexandra viel mehr als ein simples Problemlösen: „Wenn es nicht um ganz klassische Rechtsthemen geht, versuche ich, zu schauen, wie ich die Person begleiten und empowern kann. " Häufig gibt es zwei sehr unterschiedliche Perspektiven auf ein Thema als Problemursache, erklärt Alexandra – hier gilt es dann, das Gemeinsame, Verbindende zu finden, auf dem man aufbauen kann.

Herz des Betriebsrats

Seit zwei Jahren ist Alexandra freigestellt, was sie dazu nutzen will, die Zusammenarbeit des gesamten Gremiums zu stärken: „Meine Rolle ist es auch, zu schauen, dass all jene Kolleg:innen, die nicht freigestellt sind, ihre Betriebsrats-Tätigkeit gut wahrnehmen können. Denn der Betriebsrat sind wir alle gemeinsam!"

Die gute Zusammenarbeit im Team hat auch viel mit Unterschieden zu tun: Denn die 19 Mitglieder des Betriebsrats sind aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens, das Alter ist gut durchgemischt, die Biografien ganz unterschiedlich. Durch diese individuellen Sicht- und Herangehensweisen kann der Betriebsrat in den diversesten Situationen handlungs- und durchsetzungsfähig bleiben.

Viele Vorhaben vor sich

Aktuell arbeitet Alexandra an einer Betriebsvereinbarung zum Thema Anti-Diskriminierung. Das Ziel: „Dass nicht nur klar ist, welche Maßnahmen es im Falle einer Diskriminierung gibt, sondern dass überhaupt vorbeugend agiert wird."

Was es außerdem dringend benötigt, ist ein neues Verständnis von Arbeitszeit – ein Prozess, der weit über das einzelne Unternehmen hinausgehen muss, erklärt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende: „Es wird noch immer starr daran festgehalten, dass man im gesamten Erwerbsleben zu 100%, also in Vollzeit, für seine Firma da sein soll. Man wird schief angeschaut, wenn man das nicht kann, weil man zum Beispiel eine Ausbildung macht, eine Familie hat oder, gerade im späteren Erwerbsleben, einfach nicht mehr so viel arbeiten kann. Arbeitszeit darf nicht starr sein, sie muss sich dem Leben anpassen, nicht umgekehrt."

Tizian Rupp

© ISTOCK

Pflegefreistellung: Die wichtigsten Regeln

Was zu tun ist, wenn Kinder oder andere Angehörige plötzlich krank werden.

Am Abend vor dem nächsten Dienst klagt die Tochter plötzlich über Bauchweh oder während dem wichtigen Termin meldet sich der Kindergarten, dass das Kind mit Fieber abzuholen ist. Diese Situationen kennen wohl alle berufstätigen Eltern. Herrscht dann in der Arbeit gerade großer Stress, stehen Eltern vor großen Herausforderungen.

In solchen Fällen gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Pflegefreistellung, von dem Arbeitnehmer:innen Gebrauch machen können. Im Detail sind die gesetzlichen Regelungen jedoch oft komplex.

Was ist eine Pflegefreistellung?

Erkranken Angehörige oder muss ein Kind betreut oder bei einem Spitalsaufenthalt begleitet werden, so besteht Anspruch auf Pflegefreistellung. Vereinfacht heißt das, dass man nicht in der Arbeit erscheinen muss, sondern sich ganz auf die Pflege konzentrieren kann – unter voller Fortzahlung des Gehalts.
Dabei gilt: Auch regelmäßig erhaltene Zulagen und Zuschläge, anteilsmäßige Sonderzahlungen, Überstunden(pauschal)entgelte sind zu berücksichtigen. Schwankt das Arbeitszeitausmaß, so ist der Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen heranzuziehen.

Wann habe ich Anspruch?

Pflegefreistellung kann in drei verschiedenen Varianten in Anspruch genommen werden:

1.) Zur Pflege von nahen Angehörigen (Pflegefreistellung im engeren Sinn)
2.) Zur Betreuung von Kindern bei Ausfall der Betreuungsperson (Betreuungsfreistellung)
3.) Zur Begleitung von Kindern bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr bei stationärer Aufnahme in eine Heil- bzw. Pflegeanstalt (Begleitungsfreistellung)

Wie ist das bei dir?

Erzähl uns, wie Pflegefreistellung bei dir im Betrieb gehandhabt wird und lies, wie es anderen geht.

Voraussetzung ist stets, dass der/die Arbeitnehmer:in alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeitsverhinderung zu vermeiden. Das heißt: Kann die Pflege, Betreuung oder Begleitung etwa von einer anderen geeigneten Person durchgeführt werden, so besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung nicht.

Seit Ende 2023 kann für sämtliche im gleichen Haushalt lebende Personen, unabhängig von den Verwandtschaftsverhältnissen, Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden. Umgekehrt besteht Anspruch auf Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige, die nicht im selben Haushalt leben (z.B. Elternteil).

Wie lange besteht Anspruch auf Pflegefreistellung?

Die maximale Dauer der Pflegefreistellung beträgt insgesamt eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit pro Arbeitsjahr. Konkret heißt das: Arbeitet man 20 Stunden pro Woche, stehen einem also 20 Stunden Freistellung zu. Dabei ist es unerheblich, ob gegebenenfalls auch mehrere Kinder oder (Haushalts-)Angehörige gepflegt werden müssen. Pflegefreistellung kann auch stundenweise und nicht nur in Form ganzer Arbeitstage kon-

sumiert werden. Anspruch besteht bereits unmittelbar nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Wird der Anspruch innerhalb eines Arbeitsjahres nicht zur Gänze aufgebraucht, so ist eine Übertragung in das nachfolgende Arbeitsjahr aber nicht möglich.

Muss der Arbeitgeber benachrichtigt werden?

Wollen Arbeitnehmer:innen Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, so muss der Arbeitgeber unverzüglich informiert werden. Eine bestimmte Form ist dafür nicht vorgesehen.

Die Pflegebedürftigkeit ist dem Arbeitgeber gegenüber auf Aufforderung auch nachzuweisen, zum Beispiel durch ein ärztliches Attest. Entstehen bei der Ausstellung des Attests oder einer vergleichbaren Bestätigung Kosten, so sind diese vom Arbeitgeber zu tragen.

Was gilt, wenn der Anspruch auf Pflegefreistellung bereits erschöpft ist?

Ist der Grundanspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr bereits verbraucht, ist man dennoch nicht komplett auf sich alleine gestellt. Denn bei Kindern unter 12 Jahren steht im Fall einer Erkrankung auch die erweiterte Pflegefreistellung zu, die ebenfalls eine Wochenarbeitszeit beträgt.

Voraussetzung ist jedoch, dass eine neuerliche Erkrankung vorliegt, in der Regel ist es also nicht möglich, die erweiterte Pflegefreistellung unmittelbar im Anschluss an die reguläre Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen.

Welche weiteren Regelungen gibt es?

Neben der Pflegefreistellung gibt es nämlich noch die Möglichkeit, persönliche Dienst-verhinderungsgründe § 1154b 8 Abs 3 AngG (für Angestellte) geltend zu machen. Dazu gehören unter anderem familiäre Pflichten. Voraussetzung ist, dass die Dienstverhinderung ohne das eigene Verschulden zustande kommt und verhältnismäßig kurz andauert. In der Praxis wäre das zum Beispiel der Fall, wenn die Schule unerwartet schließt oder man einen plötzlich schwer erkrankten Angehörigen im Spital besuchen muss

Für den Fall, dass die gesamte Pflegefreistellung bereits verbraucht ist, kommt dem/der Arbeitnehmer:in das einseitige Recht zu, Urlaub zu verbrauchen. In diesem Fall muss der Urlaub also nicht mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Dürfen Arbeitnehmer:innen wegen Pflegefreistellung gekündigt werden?

Nehmen Arbeitnehmer:innen Pflegefreistellung in Anspruch und werden sie deshalb vom Arbeitgeber gekündigt, kann die Kündigung bei Gericht angefochten werden. Alternativ kann Schadenersatz vom Arbeitgeber verlangt werden.

Auch die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung ist nicht zulässig. Da die Anfechtungsfristen äußerst kurz sind, sollte man auf jeden Fall rasch handeln!

Michael Gogola

RECHTS-BERATUNG

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

Rechtlich geschützt bei Betreuungspflichten!

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

Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten stellt viele Arbeitnehmer:innen vor Herausforderungen. Die Pflegefreistellung bildet in diesem Zusammenhang eine wichtige Unterstützung. Sie sichert Arbeitnehmer:innen – unter bestimmten Voraussetzungen – Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts zu.

Im Detail sind die gesetzlichen Regelungen jedoch komplex und viele Beschäftigte wissen daher nicht, worauf sie Anspruch haben. Der Arbeitgeber darf die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nicht verbieten und Arbeitnehmer:innen deshalb auch nicht kündigen!

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

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 wienerstaedtische.at erhältlich.

© MEDITERANEO – stock.adobe.com

Urlaub heißt abschalten

Warum freie Tage kein Luxus, sondern ein Recht sind.

Die Tage werden kürzer, das Jahr war lang – da spürt man, wie gut freie Zeit tut. Urlaub heißt, nicht ständig E-Mails zu checken oder ans Dienstende zu denken, sondern Kraft zu sammeln. Ob beim Wandern im Herbstwald, bei einem Treffen mit der Familie oder Freund:innen oder bei ein paar ruhigen Tagen auf dem Sofa: Urlaub bringt die Pause, die jeder Mensch braucht.

Urlaub ist jedoch kein „Bonus", den der Chef gönnt, sondern ein Recht. Jede:r Arbeitnehmer:in hat Anspruch darauf – und zwar auf mindestens fünf Wochen im Jahr.

Ein hart erkämpftes Recht

Heute ist es normal, dass wir mehrere Wochen Urlaub haben. Das war aber nicht immer so. Gewerkschaften haben lange dafür gekämpft und setzen sich auch weiterhin für noch mehr Freizeit ein. Und klar ist: Freizeit ist nicht in Stein gemeißelt – wir müssen sie gemeinsam sichern und schützen.

Checkliste für entspannte Ferien

- ☑ Resturlaub prüfen
- ☑ Mit Kolleginnen und Kollegen absprechen
- ☑ Urlaub beantragen
- ☑ Abwesenheitsnotiz aktivieren
- ☑ Offene Aufgaben an Urlaubsvertretung übergeben
- ☑ Diensthandy abschalten

Bei Fragen kontaktiere deine Gewerkschaft.

Deine Rechte im Urlaub

In Österreich haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf mindestens fünf Wochen Urlaub pro Jahr. Nach 25 Jahren im Betrieb gibt es sogar sechs Wochen. Und dank Gewerkschaften sichern viele Kollektivverträge schon früher zusätzliche Urlaubstage.

Wirst du im Urlaub länger als drei Tage krank, bekommst du die verlorenen Urlaubstage zurück. Und: Für deinen Arbeitgeber musst du im Urlaub nicht erreichbar sein.

Urlaub verfällt nicht sofort

Deine freien Tage kannst du bis zu drei Jahre lang verbrauchen. Weist dich dein Arbeitgeber nicht rechtzeitig auf einen Verfall hin, bleibt dein Anspruch sogar länger bestehen.

Urlaub + Gewerkschaft = Mehr drinnen

Ob Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Sonderurlaub bei Dienstverhinderungen wie Hochzeit, Geburt, Umzug oder Todesfall oder extra Urlaubstage bei besonders belastenden Tätigkeiten, wie etwa Schwerarbeit oder Nachtschicht – all das haben Gewerkschaften in den Kollektivverträgen durchgesetzt.

Erfahre hier, wie das Urlaubsrecht entstanden ist:
oegb.at/urlaub-geschichte

Was du wissen musst, wenn du im Urlaub krank wirst:
oegb.at/krankimurlaub

Urlaubsrecht in Frage und Antwort:
oegb.at/richtig-urlaub-nehmen

ÖGB-Urlaubsplus

Als Gewerkschaftsmitglied sparst du bei deiner Reise:

- Bestpreis-Garantie und große Auswahl an Reisen
- Einfache Online-Buchung und persönliche Beratung

Alle Infos: **oegb.urlaubsplus.at**

Spare 5 % und bei UP Holidays sogar **7 %**

Friedrich Hillegeist: Pionier der Sozialversicherung

Friedrich Hillegeist beim ÖGB-Bundeskongress 1955

Friedrich Hillegeist war nicht nur der führende Kopf beim Aufbau einer einheitlichen, über alle Sektoren der Wirtschaft reichenden gewerkschaftlichen Angestelltenorganisation im ÖGB, sondern als Visionär einer einheitlichen Sozialversicherung, deren Fundament vor 70 Jahren durch das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geschaffen wurde.

Von 1945 bis 1963 war Friedrich Hillegeist Vorsitzender der „Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft" – so der ursprüngliche Name der späteren GPA. Politisch und gewerkschaftlich war er bereits in der Ersten Republik aktiv, zuerst als Betriebsratsobmann der Siemens-Schukert-Werke, dann als Sekretär im Verband der Industrieangestellten.

Nach den Februarkämpfen 1934 betätigte er sich führend im Rahmen der Illegalen Freien Gewerkschaften Österreichs und engagierte sich bereits für die Interessen der Angestellten.

Verhaftung durch die Nazis

Sein prononciertes Auftreten gegen den Faschismus sollte er teuer bezahlen. Hillegeist wurde unmittelbar nach dem Einmarsch der deutschen Truppen verhaftet. Einer ersten Gestapo-Haft folgten weitere Verfolgungen und Gefangenschaft, davon acht Monate im KZ Buchenwald.

In den letzten Kriegsjahren arbeitete er in Nordmähren, nicht ohne auch hier im Rahmen seiner Möglichkeiten im Widerstand tätig zu sein. Als Mitarbeiter der Firma Mährisch-Trübau des Unternehmers Oskar Schindler beteiligte er sich an der Rettung jüdischer Zwangsarbeiter:innen.

Unmittelbar nach seiner Rückkehr nach Wien übernahm Friedrich Hillegeist die Funktion des Vorsitzenden der Angestelltengewerkschaft, die er 17 Jahre innehaben sollte. Im Widerspruch zu den Arbeitergewerkschaften lehnte er das Industriegruppenprinzip ab, wonach Arbeiter und Angestellte eines Wirtschaftsbereichs der gleichen Gewerkschaft angehören sollten. Alle Vorstöße, die einheitliche Organisation der Angestellten im ÖGB und gesonderte Kollektivver-

träge zu unterlaufen und ein Aufgehen der Angestellten in anderen Gewerkschaften voranzutreiben, stießen auf seine heftige Kritik.

Er war der festen Überzeugung, dass die Angestellten für die Gewerkschaften in großer Zahl nur in einer eigenständigen Organisation unter Respektierung bestehender Sonderstellungen zu gewinnen seien. In diesem Sinn appellierte er stets, das Szenario eines möglichen Ausscherens in eine Angestelltengewerkschaft außerhalb des ÖGB zu verhindern. Das sicherte in Österreich auch das Monopol eines einheitlichen Gewerkschaftsbundes mit einer im Angestelltenbereich nachhaltig weit höheren Mitgliedschaft als in den meisten europäischen Ländern. Die Entwicklung der GPA zur mitgliederstärksten ÖGB-Gewerkschaft sollte ihm Recht geben.

Friedrich Hillegeist (mitte) beim Gewerkschaftstag der GPA im November 1958

Wegweisender Sozialpolitiker

Zurück in Wien drängte Friedrich Hillegeist umgehend auch wieder nach politischer Verantwortung. Er wurde Abgeordneter zum Nationalrat, dem er bis 1962 angehören sollte, zwei Jahre als dessen Zweiter Präsident.

Als Präsident des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger war er in den 50er Jahren treibende politische Kraft auf dem Weg zu einem gemeinsamen Sozialrecht aller Beschäftigten, nicht nur in der Kranken- und Unfallversicherung, sondern auch hinsichtlich einer völligen Neuordnung der gesetzlichen Alterssicherung.

Wegbereiter des ASVG

Unbestreitbar kann man ihn als Wegbereiter des vor 70 Jahren geschaffenen Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) bezeichnen, das in vielen Eckpunkten bis heute gilt. Ihm ging es v.a. darum, eine zukunftsorientierte Rentenreform voranzutreiben, die unter Beibehaltung bestehender Ansprüche sicherstellt, dass alle Beschäftigte „nach langjähriger Berufstätigkeit einen Lebensabend ohne Sorgen, Elend und Not verbringen können."Leitgedanke war es, in der Alterssicherung den Lebensstandard abzusichern.

Dabei trat er vehement für ein auf dem Versicherungsprinzip basierendes Pensionsrecht ein, indem die Leistungen in einem direkten Verhältnis zu den aus dem Erwerbseinkommen abgeleiteten Beiträgen stehen sollten. Darüber hinaus sollten die Leistungen an jene der Beamt:innen angeglichen werden, deren Bezüge mehr als ein Drittel über dem Rentenansprüchen von Arbeiter:innen und Angestellten lagen und ein Ausgleichsrichtsatz eingeführt werden, um auch Mindestrenten armutssichernd auszugestalten.

Der "Hillegeist-Plan"

Hillegeist hat das nach langen und intensiven politischen Debatten im Jahr 1955 beschlossene ASVG stets als das „hervorragendste sozialpolitische Gesetzeswerk" bezeichnet, „das in Österreich nach 1945 geschaffen wurde." Allen Widerständen gegen seinen „Hillegeist-Plan" zum Trotz verstand er es mit beharrlicher Konsequenz eine einheitliche, alle Beschäftigten integrierende Politik der sozialen Sicherung voranzutreiben.

Unbestreitbar kann man ihn als Wegbereiter des Stammgesetzes der Sozialversicherung bezeichnen, das im Laufe der Jahrzehnte zahlreiche Novellierungen erlebte, in vielen Eckpunkten jedoch bis heute gilt. Es ist keineswegs übertrieben, wenn man festhält, dass Friedrich Hillegeist damit als Sozialpartner der Ersten Stunde entscheidend zur sozialen Stabilisierung Nachkriegsösterreichs beigetragen hat.

Wolfgang Greif

© TIZIAN RUPP

Die Forscher Daniel Unterweger (rechts) und Jörg Markowitsch (links) von 3s Forschung & Beratung für Lebenslanges Lernen befassen sich im Rahmen von „Horizon Europe: Skills2Capabilities“ mit den neuen Herausforderungen, die auf Arbeitnehmer:innen zukommen.

„Man kann nicht alles mit Bildung lösen“

Ein europaweites Forschungsprojekt unter österreichischer Leitung fragt, wie sich Qualifizierungssysteme in Hinblick auf den Arbeitsmarkt ändern müssen. Was dabei nicht vergessen werden darf, sind die Arbeitsbedingungen.

In Ihrem Forschungsprojekt beschäftigen Sie sich mit dem Phänomen des „Mismatch“. Was ist überhaupt ein Mismatch?

Markowitsch: Mismatch ist in der einfachsten Form das Missverhältnis von Arbeitskräften im Verhältnis zu ihrer Nachfrage durch den Markt. Doch so einfach ist es nicht, denn ich suche bei einer Stelle ja eine Person mit bestimmten Ausbildungen und Fähigkeiten. Und diese Anforderungen sind in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen.

Während man einen Mismatch auf Ebene der Bildungsabschlüsse recht gut messen kann, indem man etwa die Stellen mit Voraussetzung Lehr-, Matura- oder Hochschulabschluss etc. betrachtet, ist das auf der Kompetenz-Ebene deutlich schwieriger. Dabei ist es gerade hier interessant, zu sehen, welche konkreten Fertigkeiten denn eigentlich gesucht werden.

Hier fällt einem der oft ausgerufene Fachkräftemangel ein?

Markowitsch: Werden Unternehmen nach diesem Mangel befragt, so liegt deren Einschätzung überlicherweise deutlich über der tatsächlichen Situation am Arbeitsmarkt. Das liegt daran, dass Fragen der Arbeitsbedingungen in der Analyse gerne ausgeklammert werden. Fügt man aber etwa den Faktor der Bezahlung dazu, ist der Mismatch oft gar nicht so hoch. Hier fehlen nicht die Arbeitskräfte, sondern niedrig gehaltene Gehälter sind das Problem.

Dazu kommt, dass sich ein Mismatch oft auf vielen Ebenen abspielt: Jemand kann technisch zwar sehr kompetent sein, aber die nötigen Abschlüsse fehlen. Oder jemand hat zwar die Abschlüsse und ist hochkompetent, aber es fehlt die Sprachkenntnis. Oder man möchte Vollzeit arbeiten, angeboten wird aber nur eine Teilzeitstelle. Man kann sozusagen mehrfach “mismatchen”.

Wenn es dann von Seiten der Wirtschaft heißt, dass es nicht genug Fachkräfte vom Typ X gibt, ist das nur die halbe Wahrheit. Einerseits ist die Bezahlung zu niedrig, dann wäre der Mismatch kleiner. Andererseits gibt es wie geschildert noch viele weitere Faktoren, die zu einem Mismatch beitragen können.

Wie unterscheidet sich das Projekt von bisherigen Ansätzen?

Markowitsch: Fast alle Arbeiten zu Fachkräften, Prognosen und auch die dazugehörige Politik basieren auf der Humankapital-Theorie. Diese sagt vereinfacht, dass Investment in Bildung entsprechenden wirtschaftlichen Fortschritt bringt. Davon sollen wiederum alle profitieren. Gleichzeitig sollen sich die Fachkräfte den Bedingungen des Arbeitsmarktes und der Unternehmen anpassen.

Unser Ansatz war, die Thematik aus einer anderen Perspektive zu betrachten, und bei den Wünschen und Potentialen der Menschen anzusetzen. Wenn man das Fachkräftethema aus dieser Sicht betrachtet, stellen sich die Dinge sehr anders dar.

Wie stellen sich die Dinge denn anders dar?

Markowitsch: Zum Beispiel bei der Evaluierung von Weiterbildungsprogrammen. Hier wird normalerweise darauf geachtet, ob und wie stark Arbeitgeber in die Programme eingebunden sind. Es wird aber nie danach gefragt, ob Arbeitnehmer:innen vertreten sind. Bringt man diese Position dann in die Bewertung ein, verändern sich die Ergebnisse – und ermöglichen so einen ganz anderen Blick auf die Bedürfnisse der teilnehmenden Personen.

„Wir können uns nicht unendlich weiterbilden und unendlich viele Fähigkeiten erlernen. “

ARBEITSMARKT-FORSCHER JÖRG MARKOWITSCH

Was heißt das auf politischer Ebene?

Unterweger: Wir haben europaweit Strategiedokumente verglichen, ob sie nicht nur von Seiten des Wirtschaftsbedarfs gedacht werden, sondern Individuen auch Möglichkeiten bieten, selbstbestimmt ihre Fähigkeiten stärken. Zwar gibt es den Aspekt, den Spielraum des Individuums zu stärken, aber oft scheitert es bei der konkreten Umsetzung von Strategien und deren Maßnahmen.

Was wir analysiert haben, ist, dass politische Strategiepapiere eher umgesetzt werden, wenn es ein partizipativer Prozess ist – zum Beispiel in Österreich und Deutschland durch Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Politik, wo Maßnahmen dann auch teilweise durch die Sozialpartner umgesetzt werden.

Wie sieht das in der Praxis aus?

Unterweger: Ein positives Beispiel ist der Qualifikationsplan Wien, eine Strategie von der Stadt Wien, dem Bund und den Sozialpartnern, um gering qualifizierte Personen höher zu qualifizieren. Hier ist die Koordination zwischen den eingebundenen Akteuren, zu denen unter anderem der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Arbeiterkammer zählen, sehr gut. Gleichzeitig ist das „Monitoring“ des Plans, mit der sein Erfolg gemessen wird, effektiv und nachhaltig – zeigen die Ergebnisse Handlungsbedarf, wird der Plan direkt angepasst.

Andersherum ist es in Ländern wie England, wo Sozialpartnerschaft so gut wie keine Rolle spielt. Diese werden nur pro Forma von der Politik in die Erstellung solcher Strategien eingebunden. Neue Regierungen fühlen sich dann zumeist überhaupt nicht an Vereinbarungen gebunden.

In welche Richtung entwickelt sich unsere Gesellschaft, wenn Bildung immer relevanter wird?

Markowitsch: Die gestiegenen Anforderungen für Berufe setzen vor allem Leute mit niedrigem oder keinem Abschluss unter hohen Druck. Statt dann nur auf Bildung zu setzen, wäre es genauso wichtig, sich konkrete Jobsituationen anzusehen und diese zu verbessern. Das beginnt schon bei der Jobstruktur: Nur weil mir entsprechende Qualifikationen für einen höheren Job fehlen, heißt das nicht, dass ich nur eine Tätigkeit in meiner Arbeit ausüben kann - auch wenn das oft genug der Fall ist.

Was uns als Gesellschaft sicher nicht weiterbringt, ist, das Fehlen von Bildung auf das Individuum abzuwälzen, nach dem Motto ‘jeder ist selber schuld’. Hier stößt auch die Humankapital-Theorie schnell an eine Grenze: Wir können uns nicht unendlich weiterbilden und unendlich viele Fähigkeiten erlernen. Den Glauben, alle Probleme mit Bildung lösen zu können, halte ich daher für falsch. Man muss auch über Arbeitsbedingungen und ihre Verbesserungen sprechen.

Unterweger: Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, Weiterbildungen gerade auch diesen Personengruppen zu ermöglichen und auszubauen. Dazu gibt es in Österreich und Deutschland einige Projekte, die sehr praxisnah arbeiten.

Tizian Rupp

Zu den Personen

Jörg Markowitsch forscht seit über 30 Jahren im Bereich Arbeitsmarkt, mit den Schwerpunkten Lebenslanges Lernen, Berufsbildung und Fachkräfteprognosen.

Daniel Unterweger ist Polit-Ökonom mit Schwerpunkt in der vergleichenden Analyse von Aus- und Weiterbildungssystemen.

Nachtschwerarbeit wird anerkannt

Die GPA OÖ konnte in einem aufwändigen Verfahren für zahlreiche Kolleg:innen Nachtschwerarbeit geltend machen.

Die GPA Oberösterreich hat ein richtungweisendes Gerichtsurteil erwirkt.

Es begann mit einer einfachen Info: Ein neuer Mitarbeiter eines Energieversorgungsunternehmens stellte fest, dass seine Schichtarbeit, die beim früheren Arbeitgeber als Nachtschwerarbeit galt, im aktuellen Betrieb nicht als solche eingestuft war. Er wandte sich an den Betriebsrat und dieser erkannte schnell den Ernst der Lage. Er führte zahlreiche Gespräche mit den betroffenen Kolleg:innen und wandte sich dann an Juristin Michaela Kerbl aus der Rechtsabteilung der GPA Oberösterreich.

Wenn Nachtschwerarbeit vorliegt, muss der Arbeitgeber nicht nur Meldung an die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) machen, sondern auch Beiträge dafür einzahlen. Arbeitnehmer:innen haben dann Anspruch auf einen vorzeitigen Ruhestand mit 57 Jahren, weil Nacht- und Schichtarbeit vor allem im Alter gesundheitlich stark belasten.

Aufwändige Recherche

In der Folge startete eine aufwändige Evaluierung: In Gesprächen mit der Geschäftsleitung wurde das Thema offengelegt, das Unternehmen zeigte sich bereit zu kooperieren. Dann folgte ein langwieriges Ermittlungsverfahren: Sichtung von Arbeitszeitaufzeichnungen und Störprotokollen, tiefgehende Befragungen, Analyse von Leitständen und Maschinenabläufen. Detailarbeit in höchstem Maße und sehr zeitaufwändig. Hinter all dem stand vor allem eines: großer persönlicher Einsatz. Der Betriebsrat opferte unzählige Stunden – Gespräche, Daten sammeln, auf Fragen antworten. Michaela Kerbl übernahm die Federführung und empfahl alles zu dokumentieren.

Richtungsweisende Entscheidung

Die Juristin verbrachte selbst viele Stunden in Leitständen, ließ sich technische Abläufe erklären und holte jede Info – mit Erfolg: Die ÖGK bestätigte schließlich, dass es sich bei den zehn Betroffenen um Nachtschwerarbeit handelt. Drei von ihnen konnten quasi sofort in Pension gehen, statt bis 60 weiterzuarbeiten.

Doch damit ist der Effekt nicht beendet. Dieses Urteil hat Signalwirkung für die gesamte Branche: Überall, wo ähnliche Tätigkeiten und Schichtmodelle gelten, können weitere Betriebsräte nun aktiv werden und ähnliche Anerkennungen erwirken. Ein großer Stein, den der Betriebsrat und die GPA hier ins Rollen gebracht haben.

Eva Wanka

MICHAELA KERBL
RECHTSABTEILUNG DER GPA OÖ

Arbeitszeit immer aufzeichnen!

„Alles dokumentieren, alles aufheben, wie zum Beispiel Zeitaufzeichnungen, Dienstpläne, verrichtete Tätigkeiten. Die Behörde will wirklich alles sehen. Nur mit der richtigen Dokumentation lässt sich nachweisen, was wirklich geleistet wird und nur dann klappt eine erfolgreiche Anerkennung!“

3 Fragen zum All-In Vertrag

Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber fordert eine Beschränkung von All-In Verträgen.

Wir haben GPA-Vorsitzende Barbara Teiber gefragt, warum ein All-In Vertrag problematisch ist und was sich ändern muss.

Sind mit einem All-In Vertrag alle Überstunden abgegolten?
Teiber: Das kommt darauf an, wie viele Überstunden geleistet werden. Das Gehalt muss im Verhältnis zur tatsächlich erbrachten Arbeitszeit stehen. Am Ende des Jahres gibt es eine sogenannte Deckungsprüfung – die stellt fest, wie viele Überstunden geleistet werden und ob das durch den All In-Vertrag abgegolten ist.

Mit dem GPA-All-In Rechner kann man sich näherungsweise ausrechnen, ob der eigene Vertrag passt. In der persönlichen Beratung rechnen wir das dann ganz genau mit unseren Mitgliedern durch und sorgen gemeinsam für eine faire Bezahlung.

All In steht viel in der Kritik. Ist ein All-In Vertrag immer schlecht?
Teiber: Nein. Ein All-In Vertrag bringt finanzielle Planbarkeit. Das Gehalt wird auch ausbezahlt, wenn die abgedeckten Überstunden in einem Monat mal nicht geleistet werden. Gerade für Fach- und Führungskräfte kann das ein attraktives Modell sein. Wichtig ist, dass das zugrundeliegende Grundgehalt stimmt und man nicht ständig zu viele Überstunden macht.

Was ist dann das Problem?
Teiber: Der Wildwuchs. Mittlerweile werden reihenweise All-In Verträge für Positionen abgeschlossen, wo Beschäftigte nicht allzu gut verdienen und sich gegenüber ihrer Führungskraft auch schwertun Überstunden, die über den All In hinausgehen, abzulehnen.

Deshalb fordern wir, dass All-In Verträge nur noch bei einem Gehalt über der Höchstbeitragsgrundlage (momentan 6.450 Euro monatlich, Anm.) zur Anwendung kommen dürfen und dass das Ergebnis der Deckungsprüfung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern jedenfalls vorgelegt werden muss.

Daniel Gürtler

Check deinen All-In Vertrag

Du hast einen All-In Vertrag? Achtung! Das bedeutet nicht, dass du jetzt unbegrenzt arbeiten musst und dein Arbeitgeber dich ausbeuten darf!

Mit unserem All-In Rechner kannst du überprüfen, ob du genug verdienst und deine Stunden fair abgegolten werden. **Aber Achtung**, der All-In Rechner gibt dir nur eine Schätzung auf Basis deiner Angaben. Umfasst dein All-In Vertrag auch Sachkosten, dann empfehlen wir dir eine Beratung.

Zum All-in Rechner:
https://allinrechner.at/

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

Betriebsratsvorsitzende Elise Trapp bei Allianz Partners Österreich hat ein wachsames Auge darauf, ob KI den Kolleg:innen nützt oder schadet. Philipp Kuhlmann, Betriebsratsvorsitzender bei Ecolab, zeigt, wie das auf internationaler Ebene gelingt.

Elise Trapp, Betriebsratsvorsitzende von Allianz Partners Österreich, sieht den Einsatz von KI als zentrales Anliegen in Unternehmen der Versicherungsbranche.

Der Einsatz KI-gestützter Anwendungen ist für GPA-Datenschutzexpertin Clara Fritsch längst zum betrieblichen Alltag geworden. In Zukunft gehe es vorrangig darum, deren Verwendung datenschutzkonform zu gestalten: „Es kommt immer darauf an, wozu etwa der Copilot von Microsoft eingesetzt wird und worauf er Zugriff hat." Fritsch nimmt wahr, dass Mitarbeiter:innen immer öfter KI-Pakete angeboten werden, im Vordergrund stünden Arbeitserleichterungen: „Künstliche Intelligenz ist in vielen gängigen Anwendungen eingebaut, beispielsweise bei automatischen E-Mail-Antworten oder Protokollen von Videokonferenzen. Die Unternehmen müssen dafür sorgen, dass der KI-Einsatz die Grundrechte der Beschäftigten wahrt und die Anwendungen mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten – so es einen im Betrieb gibt – und dem Betriebsrat abstimmen."

Zugriff auf viele Daten

Manche Firmen bauen aus den angebotenen Bausteinen selbst eine maßgeschneiderte Künstliche Intelligenz. Solche „Agents" können in Form von Chatbots, Automatisierung von internen Prozessen oder Visualisierung von Datenflüssen in Echtzeit eingesetzt werden. KI kann Kundenanfragen vorsortieren, Reisekostenabrechnungen erledigen oder den Spamfilter unterstützen. „Diese Systeme können große und heikle Datenvolumen beinhalten und miteinander verknüpfen, ihr Einsatz muss daher streng reglementiert und kontrolliert werden", erklärt Fritsch.

Anwendungen kontrollieren

Fritsch hält es für essentiell, dass „Beschäftigte und Betriebsrät:innen genau darüber Bescheid wissen, zu welchem Zweck im Betrieb aktuell eine KI zum Einsatz kommt. Die Einführung von KI-Systemen muss in 99 Prozent der Fälle in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, damit „klar ist, welche Auswirkungen KI auf den Arbeitsalltag, die Arbeitsgestaltung und die Arbeitsergebnisse der Beschäftigten hat: Es muss auch überprüft werden können, ob KI gesundheitliche Risiken birgt, ob Ergebnisse frei von Diskriminierung sind und auf welche Informationen und Datenbanken die KI zugreift."

> „Als Betriebsrätin muss ich erkennen, WER, WO und WARUM auf personenbezogene Daten von Mitarbeiter:innen zugreifen kann, die Nutzung KI-gestützter Programme wird über eine Betriebsvereinbarung geregelt."
>
> **ELISE TRAPP**
> BETRIEBSRATSVORSITZENDE
> ALLIANZ PARTNERS ÖSTERREICH

Betriebsrät:innen und Beschäftigte müssten beim Einsatz von KI-Systemen immer hinterfragen, ob der konkrete Einsatzzweck von der geltenden Betriebsvereinbarung gedeckt sei. „Wenn das System zum Transkri-

bieren von Protokollen oder zur Stichwortsuche eingesetzt wird, dann ist das eine super Arbeitserleichterung. Werden Zusammenfassungen vertraulicher Sitzungen für alle verfügbar gemacht, oder Mails für den Spamordner auf die Stichworte „Gewerkschaft“ hin gefiltert, ist das mit Sicherheit nicht erlaubt“, erklärt Fritsch.

„Im Blick zu behalten, welche Auswirkungen eine im Betrieb angewandte KI mit sich bringt, ist für die Belegschaftsvertretung eine riesige Herausforderung, aber notwendig.“

GPA-DATENSCHUTZEXPERTIN CLARA FRITSCH

Die Datenschutzexpertin sieht es als „Mammutaufgabe für die Betriebsrät:innen die KI im Betrieb im Blick zu behalten: Da braucht es Wissen und eine einigermaßen funktionierende Gesprächsebene mit der Unternehmensführung und besonders mit der IT-Abteilung.“

Datenschutz thematisieren

Fritsch rät dazu, die Anwendungspraxis im Betrieb „immer wieder aufs Tapet zu bringen und auf regelmäßigen Evaluierungen zu bestehen: Einmal im Quartal sollte man sich anschauen, wie die Beschäftigten mit den KI Anwendungen zurechtkommen und wo es Regelungs- oder Nachschulungsbedarf gibt.“

Elise Trapp, Betriebsratsvorsitzende von Allianz Partners Österreich sieht den Einsatz von KI und den Schutz personenbezogener Daten als zentrales Anliegen in Unternehmen der Versicherungsbranche: „Als Betriebsrat legen wir großen Wert darauf, dass diese Technologien verantwortungsvoll und sicher eingesetzt werden.“ Der Mutterkonzern investiere enorm in die Datensicherheit der KI-gestützten Programme: „Die Umsetzung erfolgt auf betrieblicher Ebene durch Schulungen und E-Learning.“

Philipp Kuhlmann, Betriebsratsvorsitzender in bei Ecolab, sieht ein Hauptproblem darin überhaupt zu erkennen, in welchen Anwendungen KI steckt.

Betriebsvereinbarungen

Werden bei der Nutzung automatisierter Systeme auch Daten von Mitarbeiter:innen gesammelt, braucht die Belegschaftsvertretung über Betriebsvereinbarungen ein Mitspracherecht. Es sei eine Herausforderung, herauszufinden, in welchen Anwendungen der Datenschutz berührt werde: „Dies setzt viel Fachwissen voraus.“

„Die Verhinderung der Kontrolle der Mitarbeiter:innen ist zentraler Inhalt einer Betriebsvereinbarung in Österreich. Das Thema muss auch gemeinsam mit anderen europäischen Betriebsrät:innen auf höherer Ebene bearbeitet werden.“

PHILIPP KUHLMANN
BETRIEBSRATSVORSITZENDER
ECOLAB

Philipp Kuhlmann, Betriebsratsvorsitzender und Sicherheitsfachkraft in der US-Firma Ecolab, die KI-gestützte Lösungen und Dienstleistungen in den Bereichen Wasser, Hygiene und Infektionsprävention anbietet, sieht ein Hauptproblem darin „zu erkennen, in welchen Anwendungen KI steckt: Als weltweit tätiges Unternehmen wenden wir viele Programme an, die in anderen Ländern konzipiert wurden und keine Rücksicht auf unsere nationalen Bestimmungen zum Arbeitsschutz nehmen.“

Aktuell bemüht sich die Belegschaftsvertretung um eine Betriebsvereinbarung zu KI-Anwendungen, wo es um die Art und Tiefe der Kontrolle der Beschäftigten geht. Lokal könne wenig entschieden werden, „wir beraten darüber projektbezogen auf Ebene des europäischen Betriebsrates, da haben wir ein eigenes IT-Gremium aus fachkundigen Kolleg:innen.“

Andrea Rogy

Weitere Infos

Orientierung zu den wichtigsten Fragen über den Einsatz von KI im Betrieb findest du auch auf dieser Seite:
https://s.gpa.at/KI_Infomatrial

Leistbar. Inklusiv. Ausgezeichnet.

WBV-GPA erhält den European Responsible Housing Award 2025

Ein später Sommernachmittag in Penzing. Auf der großzügigen Gemeinschaftsterrasse in der Käthe-Dorsch-Gasse 17 duftet Basilikum, Kinder spielen in der Sandkiste am Dach, drinnen ist es still und gleichmäßig kühl. Nicht die Kühle, die auffällt, sondern jene, die den heißen Tag sanft ausbalanciert.

Man spürt: Dieses Haus denkt mit

So fühlt sich gemeinnütziger Wohnbau an, wenn er funktioniert – unaufgeregt, inklusiv, verlässlich. Ein Ort, an dem Mieten kalkulierbar bleiben und Lebensläufe nicht an Befristungen zerschellen, an dem Nachbarschaft nicht nur propagiert, sondern sichtlich gelebt wird. Die „Wientalterrassen“ im 14. Bezirk sind so ein Versprechen.

Würdigung und Auftrag

Dublin, Juni 2025. Die WBV-GPA erhält für das Wohnquartier „Wientalterrassen“ den European Responsible Housing Award – in der Kategorie „Agents of Green Transition, Leaders of Innovation“ - die höchste europäische Auszeichnung für Wohnen. 44 Einreichungen, die Latte hoch, die Entscheidung dennoch klar. Die Jury würdigte das selten stabile Dreieck aus Leistbarkeit, ökologischer Innovation und sozialer Inklusion. Für die WBV-GPA ist es kein Zielfoto, sondern Startschuss: bauen, was bleibt - zukunftsfit.

Technik die dem Menschen dient

Woran merkt man das? An Systemen, die zusammenarbeiten, statt nebeneinander zu existieren. In der Käthe-Dorsch-Gasse greifen Geothermie, Photovoltaik und Abwasserwärmerückgewinnung ineinander. Die Bauteilaktivierung speichert Wärme und liefert Kälte wie ein ruhiger Puls, Asphaltkollektoren speisen den Energiekreislauf, begrünte Fassaden beschatten und kühlen, Gemeinschaftsterrassen holen die Nachbarschaft ins Freie. „Das System denkt mit – es nutzt, was vorhanden ist, speichert, was gebraucht wird, und schützt, was wertvoll ist“, sagt WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer. Energie wird hier nicht als technische Anforderung verstanden, sondern als verlässliche Infrastruktur.

Das Herz schlägt sozial

305 geförderte Mietwohnungen,

Wohnplätze für Jugendliche, betreute Einheiten für Menschen mit Unterstützungsbedarf sowie gezielte Angebote für Alleinerziehende: ein Quartier, das Vielfalt nicht etikettiert, sondern ermöglicht. Im Zentrum „All in Penzing“, betrieben vom Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP), steht Beratung, Betreuung, Begegnung im Vordergrund. Generationenübergreifend, niederschwellig, alltagsnah. Hier wird Wohnfläche zu Lebensraum, Nachbarschaften werden zu starken Netzen. Und das Wichtigste: Die Mieten bleiben dauerhaft leistbar – ohne Befristung, für breite Bevölkerungsschichten. So funktioniert Gemeinnützigkeit.

Architektur mit Haltung

Christoph Lechner & Partner entwar-

© OBEN: DANIEL HAWELKA; UNTEN: MICHAEL HIERNER

v.l.n.r.: Botschafterin Melitta Schubert und WBV-GPA Geschäftsführer Michael Gehbauer

fen gemeinsam mit Berger+Parkkinen keinen Solitär, sondern einen präzisen Stadtbaustein. Erdgeschoßzonen öffnen sich zum Grätzl, Wege bleiben kurz, Blickachsen schaffen Weite. Das Energie- und Gebäudekonzept entstand gemeinsam mit dem AIT – Austrian Institute of Technology – kein Laborexperiment, sondern ein System, das den laufenden Betrieb trägt. Man merkt es an Sommerluft, die nicht kippt; an Abrechnungen, die nicht erschrecken; an grünen Höfen, die einladen und genutzt werden.

Wenn Nachbarschaft klingt

Gemeinnütziger Wohnbau organisiert nicht nur Quadratmeter, sondern auch Gemeinschaft. In Penzing ist bereits ein Netzwerk entstanden – etwa der Grätzlchor „KÄTHE d'aCHORd", ein musikalischer Treffpunkt für alle. Hier begegnen sich Stimmen und Geschichten, hier wächst Zugehörigkeit über Hauswände hinaus. Wer mitmachen möchte – auch Nicht-Bewohner:innen –, schreibt an kaethes.chor@gmail.com

Anerkennung auf europäischer Bühne

Beim International Social Housing Festival in Dublin würdigte Österreichs Botschafterin Melitta Schubert das Engagement der WBV-GPA. Die „Wientalterrassen" zeigen, wie sozialer Wohnbau Menschen stärkt und Städte zukunftsfähig macht. Aus einem österreichischen Vorzeigeprojekt ist ein europäischer Leuchtturm geworden – nach sechs nationalen Preisen nun die internationale Würdigung.

Was bleibt?

Die „Wientalterrassen" machen erlebbar, wie wir in Zukunft Wohnen werden. Gemeinnütziger Wohnbau heißt: Qualität ohne Schnickschnack, Ökologie ohne Moralkeule, Leistbarkeit ohne Ablaufdatum. „Wir schaffen Wohnräume, die langfristig Lebensqualität sichern", sagt Michael Gehbauer. „Die Auszeichnung ist für uns Anerkennung – und Auftrag zugleich." Vielleicht ist es genau dieses Gefühl, wenn die Höfe am Abend leiser werden und das Haus gleichmäßig atmet: dass hier Zukunft organisiert wurde – mit Menschen, Maßstäben und Meilensteinen.

Christian Swoboda

© CHRISTIAN SWOBODA

FREIE WOHNUNGEN:
Steiermark und Niederösterreich

8053 Graz,
Frühlingstraße 33
2 Zimmerwohnung, 57 m²
Miete € 563,--
Finanzierungsbeitrag € 2.500,--
HWB 48,1

8761 Pöls,
Andreas Reingasse 10,
3 Zimmerwohnung, 67 m²
Miete € 580,--
Kaution € 1.700,--
HWB 60,6

2320 Mannswörth
4 Zimmer Reihenhaus, 121 m²
2 Terrassen, ein kleiner Garten
Miete € 1.550,--
Finanzierungsbeitrag € 39.000,--
mit Option auf Eigentum
HWB 39

8605 Kapfenberg
Wienerstraße 56
2 Zimmer , 47 m²
Miete € 390,--
Kaution € 1.700,--
HWB 45,8

WBV-GPA – Unsere Wohnbauvereinigung

Bitte vereinbaren Sie Ihren persönlichen Beratungstermin von
Mo–Mi: 9.00 bis 15.00 Uhr
Do: 9.00 bis 17.00
Fr: 9.00 bis 12.00

1010 Wien, Werdertorgasse 9
wohnungsservice@wbv-gpa.at
Tel.: 01/ 533 34 14
www.wbv-gpa.at

SPAREN MIT DEINER GPA!

DIE GPA-GUTSCHEIN-APP.
Bestellen und sofort sparen mit deiner GPA!

Spare als **GPA-Mitglied** mit der GPA-Gutschein-App von Getcards - über **6 %** bei **Billa, Billa Plus, Bipa**, **Penny** und **IKEA**, fast **4 %** bei **Lidl** und **über 11 %** bei **Libro** und **Pagro!**

JETZT APP LADEN UND RICHTIG SPAREN!

Gilt nur für GPA-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!

Österreichische Post AG MZ 02Z031731 M ÖGB-Verlag, 1020 Wien, Johann Böhm Platz 1

Retouren an PF 100, 1350