

KOMPETENZ

5 / 2026

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität



Starke Stimme auf dem Rollfeld

Wie der Betriebsrat am Flughafen Wien gute Arbeitsbedingungen sichert S.6

Betriebsratsvorsitzender **Thomas Schäffer** setzt sich für rund 1.500 Beschäftigte ein.

Betriebsrätin und Marktmanagerin Irene Pawelka im Porträt S.14

Soziologin Bettina Stadler über betriebliche Mitbestimmung S.18



© TINA SCHÖN

Hitzeschutz, der bei Beschäftigten ankommt

Nach den heurigen Rekordtemperaturen ist allen klar: Der Klimawandel ist auch in der Arbeitswelt angekommen. Unsere Hitze-Umfrage zeigt, wie groß die Belastung für Beschäftigte ist: 67 Prozent der Befragten gaben an, täglich oder oft von Hitze am Arbeitsplatz betroffen zu sein.

Mit weiteren Hitzewellen ist zu rechnen, der Handlungsbedarf steigt. Die mit Jahresbeginn in Kraft getretene, von Gewerkschaften erkämpfte Hitzeschutzverordnung bringt Beschäftigten im Freien Verbesserungen. Sie ist ein wichtiger Schritt, reicht aber bei Weitem nicht aus. Wir brauchen einen verbindlichen rechtlichen Rahmen für organisatorische und technische Maßnahmen zur Hitzelinderung – im Freien ebenso wie in Innenräumen. Das Regierungsprogramm sieht eine Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes vor. Die Gewerkschaften werden darauf drängen, dieses Vorhaben rasch in Angriff zu nehmen und umzusetzen. Denn Hitzeschutz darf nicht davon abhängen, ob ein Arbeitgeber freiwillig Maßnahmen setzt. Beschäftigte brauchen verbindlichen Schutz, der tatsächlich bei ihnen ankommt.

Weitere Sommer mit derart hohen Belastungen ohne ausreichenden Schutz sind Beschäftigten nicht zumutbar. Beim Hitzeschutz muss jetzt gehandelt werden – bevor die nächste Hitzewelle kommt.

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB PRÄSIDENT



© GPA STEIERMARK

V. l. n. r.: Betriebsrät:innen Thomas Lauter, Gisele Marques Lima, BRV Markus Reinisch, Marianne Zussy mit Florian Führer von der GPA.

Betriebsratsgründung erfolgreich Erster Betriebsrat bei LinkedIn Austria gewählt

Bei der LinkedIn Austria GmbH in Graz ist erstmals ein Betriebsrat gewählt worden. Die Wahl fand in einer besonders herausfordernden Situation statt: Ein Teil der Belegschaft verliert seinen Arbeitsplatz, das bisherige Büro wird geschlossen und die verbleibenden Beschäftigten sollen künftig ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Einen gemeinsamen physischen Arbeitsort gibt es damit praktisch nicht mehr.

Für den neu gewählten Betriebsrat entstehen dadurch neue Aufgaben. Persönliche Gespräche unter Kolleg:innen fallen weitgehend weg, gleichzeitig stellen sich Fragen rund um Arbeitszeit, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Datenschutz und psychische Belastungen.

Pflegefreistellung

Wenn Angehörige Betreuung brauchen



Das Kind ist krank, die Arbeit ruft? Wer ein krankes Kind oder einen nahen Angehörigen pflegen muss, hat grundsätzlich Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit pro Arbeitsjahr. Sie kann auch stunden- oder tageweise genutzt werden, das Entgelt wird weiterbezahlt. Auch wenn die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt oder ein Kind im Krankenhaus begleitet werden muss, kann eine Freistellung möglich sein.

Mehr Infos zur Pflegefreistellung: gpa.at/pflegefreistellung





Handel

GPA gegen Sonntagsöffnung

Die Wirtschaftskammer Österreich fordert erneut mehr Sonntagsöffnungen im Handel – Beschäftigte sollen an bis zu zehn Sonntagen im Jahr arbeiten. Die GPA lehnt das ab. „Wer diesen Vorschlag als pragmatisch bezeichnet, hat den Bezug zur Lebensrealität der Beschäftigten längst verloren“, sagt Linda Keizer, KV-Verhandlerin der GPA für den Handel.

Die Arbeitszeiten im Handel seien bereits jetzt herausfordernd. Statt zusätzlicher Sonntagsarbeit brauche es laut GPA faire Bezahlung, planbare Arbeitszeiten und gute Arbeitsbedingungen. Die Stärke des stationären Handels liege in persönlicher Beratung und einem guten Einkaufserlebnis.

GPAI-Checker

Arbeitsrechtliche Fragen schnell klären

Was gilt bei Überstunden? Welche Rechte habe ich bei einer Kündigung? Und worauf muss ich bei Urlaub, Krankenstand oder Elternteilzeit achten? Der GPAI-Checker der Gewerkschaft GPA gibt Beschäftigten rund um die Uhr eine erste Orientierung bei arbeitsrechtlichen Fragen.

Das KI-gestützte Angebot beantwortet Fragen zu zahlreichen Themen aus dem Arbeitsrecht und hilft dabei, schnell einen ersten Überblick zu bekommen. Die Auskunft ersetzt keine persönliche Rechtsberatung. Bei individuellen oder komplexeren Fällen stehen weiterhin die Rechtsexpert:innen der GPA zur Verfügung.

Ausprobieren: checkts.gpa.at



© EDGAR METZER

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Betrieben mit fünf oder mehr Beschäftigten ist ein Betriebsrat zu wählen, so will es das Arbeitsverfassungsgesetz. Über 15.000 Betriebsrät:innen sind in der Gewerkschaft GPA organisiert. Sie vertreten ihre Kolleg:innen gegenüber der Geschäftsführung, sind aber auch die Vertreter:innen der Gewerkschaft im Unternehmen. Von ihnen wissen wir, was Beschäftigte bewegt und wo Handlungsbedarf besteht. Wenn wir als Gewerkschaft GPA Kollektivverträge verhandeln, dann erstellen Betriebsrät:innen das Forderungsprogramm und führen die Verhandlungen.

Umgekehrt unterstützen wir Belegschaftsvertreter:innen in ihrer täglichen Arbeit durch Schulungen, wirtschaftliche Analysen, rechtliche Auskünfte und vieles mehr. Gewerkschaft und Betriebsrat sind nicht getrennt voneinander zu denken.

Erst durch Betriebsräte wird Mitbestimmung im Betrieb Realität. Alle Befragungen und Studien belegen, dass in Betrieben mit Betriebsrat Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen im Durchschnitt merklich besser sind als in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung. Wenn du in einem Betrieb ohne Mitbestimmung arbeitest, dann möchte ich dir ans Herz legen: Denk darüber nach, einen Betriebsrat zu gründen. Deine Gewerkschaft GPA unterstützt dich dabei.

BARBARA TEIBER

Gewerkschaft GPA-Vorsitzende



Sprachrohr der Beschäftigten

AMELA DEDUKIC
Chefin vom Dienst | Solidarität
DANIEL GÜRTLER
Chefredaktion | GPA

Was würdest du mit 366 Euro mehr im Monat machen? Die Stromrechnung bezahlen, für den Urlaub sparen oder einfach am Monatsende ein bisschen mehr Luft haben? Für viele Frauen ist diese Summe keine theoretische Zahl: So viel hätten sie im Durchschnitt mehr, wenn Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. Und davon würden nicht nur Frauen profitieren, sondern wir alle: Arbeitnehmer:innen, Wirtschaft und Sozialstaat.

Bezahlung spielt in dieser Ausgabe auch im Interview mit GPA-Bundesgeschäftsführer Mario Ferrari eine wichtige Rolle: Er erklärt, wie sich Kollektivvertragsverhandlungen verändert haben und was die Sozialpartnerschaft damit zu tun hat.

Schwerpunkt dieses Hefts ist die Arbeit von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, die als Sprachrohr der Beschäftigten Besonderes leisten. Wir zeigen, wie ein Betriebsrat gegründet werden kann, wieso auch Unternehmen profitieren und wie die Gewerkschaft GPA sie unterstützt.

Viel Spaß bei der Lektüre!



Ein großes Herz 14
Betriebsrätin Irene Pawelka engagiert sich im Handel jeden Tag neu

Der Weg zum Betriebsrat 16
GPA-Rechtsexperte Michael Gogola über Rechte und Pflichten

Ein Wettbewerbsvorteil 18
Soziologin Bettina Stadler erklärt, wie Unternehmen von Mitbestimmung profitieren

Betriebsrat am Rollfeld 6
Reportage über die Flughafen Wien AG

Verdienst du genug? 10
Mit Lohntransparenz ungerechte Bezahlung erkennen

Kollektivvertragsverhandlungen 12
Interview mit GPA-Bundesgeschäftsführer Mario Ferrari



Werkzeugkoffer des Betriebsrats 20
Regionalsekretär:innen der GPA in ihrer Arbeit

Gewerkschaftsarbeit über Grenzen 22
Wie die Gewerkschaft GPA in der Slowakei Kolleg:innen unterstützt und alle davon profitieren

GPA-Wohnbauvereinigung 24

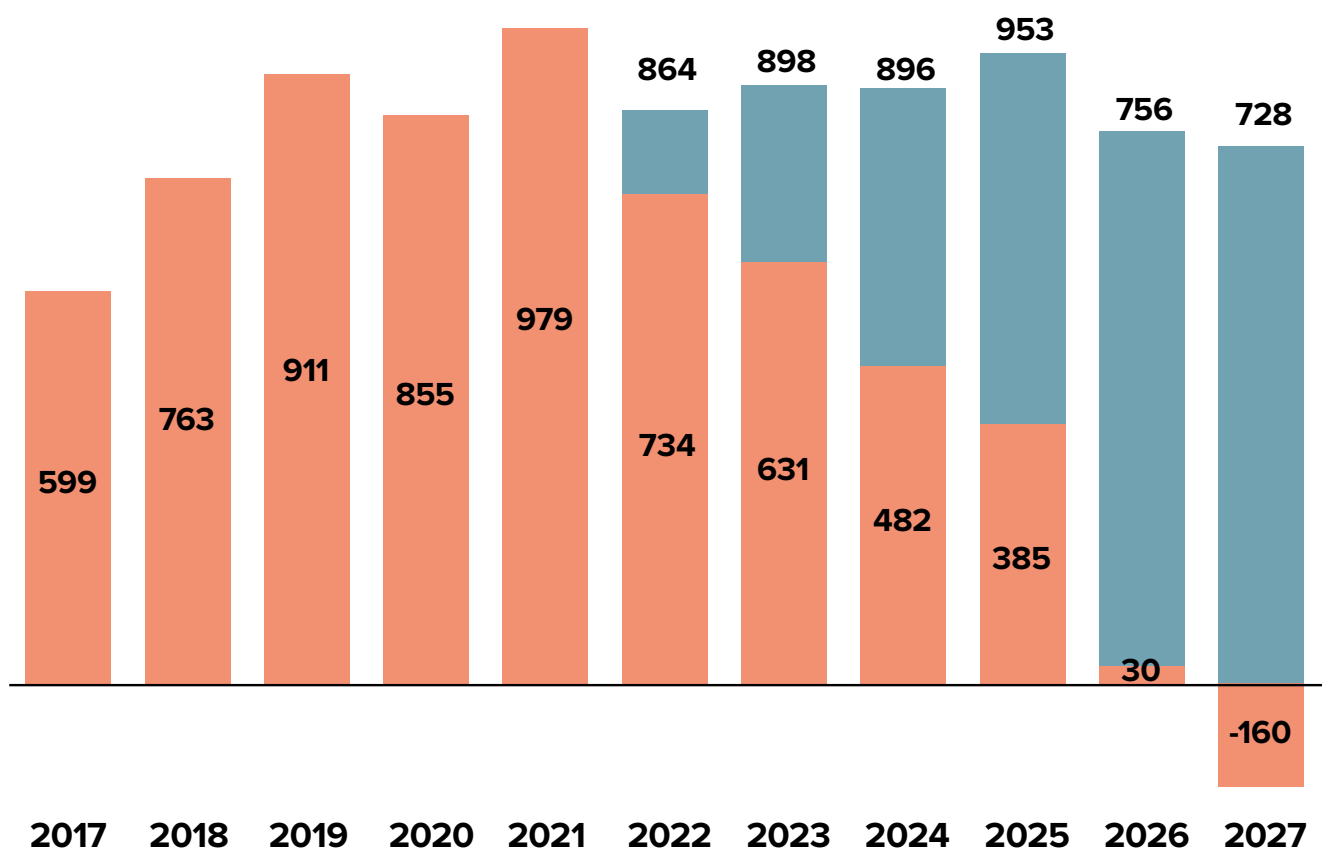


IMPRESSUM

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 Daniel Gürtler (CR), Amela Dedukić (CvD), Pauline Pfann Redaktion Lucia Bauer, Tizian Rupp Autor:innen Amela Dedukić, Andrea Rogy, Barbara Kasper, Tizian Rupp, Grafik Reinhard Schön Layout Johannes Loibenböck LEKTORAT Karin Flunger, Barbara Lavaud 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.

Lohnnebenkosten: Senkung treibt Insolvenz-Entgelt-Fonds in die Pleite

Reserven des Fonds in Millionen Euro



■ Tatsächliche Reserven des Fonds

■ Reserven ohne die Senkung der Arbeitgeberbeiträge 2022

Quelle: Momentum Institut, EVI, Insolvenz-Entgelt-Fonds Jahresabschlüsse, Medienbericht, eigene Berechnung

Der Insolvenz-Entgelt-Fonds bezahlt die bereits geleistete Arbeit, wenn das Unternehmen in Insolvenz geht. Weil 2022 der Arbeitgeberbeitrag gesenkt wurde, ist der Fonds jetzt leer.

Die Gewerkschaft GPA fordert, den Beitrag wieder anzuheben. Andernfalls würden Beschäftigte insolventer Unternehmen um ihr Gehalt umfallen.

Thomas Schäffer am Vorfeld des Flughafens Wien. So leidenschaftlich er über das Fliegen spricht, so leidenschaftlich setzt er sich für seine Kolleg:innen ein.

Mit Rückenwind für die Belegschaft

Am Flughafen Wien arbeiten rund 1.500 Angestellte in unterschiedlichsten Bereichen – vom Vorfeld über Terminal und Parkhäuser bis zu den Büros. Betriebsratsvorsitzender Thomas Schäffer und sein Team sorgen dafür, dass sie auch in einem weitläufigen Betrieb mit Schichtdienst, Sicherheitskontrollen und hohem Tempo gut vertreten sind.

Bevor wir aus dem Auto steigen, hat Thomas Schäffer noch eine Warnung: „Westen anziehen, sonst bekomme ich einen Punkt in meinem Führerschein.“

Vor uns wird ein Flugzeug für den Abflug vorbereitet. Am Bauch der Maschine verladen Beschäftigte Gepäck, über die Fluggastbrücke gehen Passagier:innen an Bord und schauen zu uns herüber.

Schäffer deutet auf die Warnweste: „Um hier fahren zu dürfen, braucht man einen eigenen Führerschein.“ Wir haben Glück: Vor dem Flugzeug ist noch ein Parkplatz frei – für Autos. Neben uns rollt bereits der nächste Gepäckwagen heran. Wir steigen aus und stehen auf dem Vorfeld des Flughafens Wien, wenige Schritte von den Tragflächen einer Maschine entfernt. Direkt neben der Maschine wird deutlich, wie viele Hände an einem einzigen Abflug beteiligt sind.

Arbeit vor dem Abflug

Schäffer vertritt als Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats der Flughafen Wien AG gemeinsam mit seinem Team knapp 1.500 Beschäftigte – ungefähr so viele Menschen, wie acht voll besetzte Ferienflieger befördern. Sie arbeiten in der Verwaltung, im Terminal und in den Lounges, an der Information, in den Parkhäusern.

Oder, wie ein Kollege in einiger Entfernung, als Ramp Agent auf dem Vorfeld. Ramp Agents sind für die Abfertigung am Boden mitverantwortlich. Sie achten darauf, dass Gepäck und Fracht richtig verladen sind und das Flugzeug sicher starten kann. Sie sind die Letzten am Boden, die vor dem Abflug noch im Kontakt mit dem Cockpit stehen.

Schäffer winkt hinüber. Viele im Betrieb kennt er persönlich. Das ist an einem Arbeitsplatz, der sich über



Im Schnitt starten und landen am Flughafen Wien täglich rund 660 Flugzeuge.

Terminal, Büros, Werkstätten und Vorfeld erstreckt, keine Nebensache.

Check-in für das Vorfeld

Auf dem Weg zum Vorfeld müssen wir durch eine Sicherheitskontrolle. Wir steigen aus, legen unsere Taschen auf das Förderband und gehen durch die Schleuse. Nur das Reiseziel fehlt. Auch das Auto wird kontrolliert, Ausweise werden geprüft. Seit den Anschlägen vom 11. September 2001 prägen verschärfte Sicherheitsvorkehrungen den Flughafenalltag – auch für jene, die hier täglich zur Arbeit kommen.

Schäffer kennt auch die Kolleg:innen an der Kontrolle. Während wir warten, bleibt Zeit für einen kurzen Austausch. Viele Gespräche ergeben sich oft ungeplant, erklärt er, als wir wieder im Auto sitzen: „Ich kann nur selten Mittagessen gehen, ohne von Kolleg:innen angesprochen zu werden. Das ist auch gut so. Sonst erfährt man vieles nicht.“ Dann öffnet sich die Schranke.

Ab in den Urlaub

Für den Weg ins Betriebsratsbüro braucht es diese Kontrollen nicht. Wir

treffen uns beim ältesten Gebäude des Flughafens. Hier sitzt Schäffer mit seinen Kolleg:innen direkt neben der hauseigenen Druckerei des Flughafens. Angesprochen auf die größte Errungenschaft des Betriebsrats, muss er keine Sekunde überlegen: „Definitiv die 6. Urlaubswoche.“

Denn was Beschäftigten gesetzlich erst nach 25 anrechenbaren Dienstjahren zusteht, gibt es bei der Flughafen Wien AG ab dem ersten Tag. 2018 wurde die Regelung im Kollektivvertrag durchgesetzt. Wer die gesetzliche Anwartschaft später ebenfalls erfüllt, kommt sogar auf sieben Wochen.

„Das steht in jeder Ausschreibung drin“, sagt Schäffer. Gerade für die fast zur Hälfte im Schichtdienst arbeitenden Angestellten sei diese zusätzliche Woche wichtig. Auch im Sommer, wenn der Flughafen Hochsaison hat, gebe es keine klassischen Urlaubssperren. Die meisten Beschäftigten könnten dann bis zu 16 Tage am Stück frei nehmen. Das alles trage dazu bei, dass Kolleg:innen lange im Betrieb bleiben, so Schäffer. Viele Beschäftigte arbeiteten hier bis



Kennt den Flughafen seit Kindertagen: In dieser Werkstatt am Flughafengelände hat der Vater von Thomas Schäffer gearbeitet.

zur Pension, erklärt Schäffer. „Das hat auch mit den Arbeitsbedingungen zu tun“, sagt er. Dabei spiele auch die Größe des Betriebs eine Rolle: Sie ermögliche interne Wechsel und Weiterentwicklungen. Schäffer verweist auf Kolleg:innen, die in der Gepäckabfertigung beginnen und sich zu Ramp Agents weiterqualifizieren.

Jubiläum mit Rückenwind

Jedes Jahr gibt es bei der Flughafen Wien AG zwischen 80 und 100 Dienstjubiläen. Diese Momente des Feierns wurden aber vor einigen Jahren zum Ausgangspunkt eines Konflikts. Schäffer und sein Team stellten fest, dass Jubiläumsgelder über Jahrzehnte zu niedrig berechnet worden waren. Der Betriebsrat klagte und bekam Recht.

Insgesamt erhielten die betroffenen Beschäftigten knapp 350.000 Euro nachbezahlt: „Für manche waren das Nachzahlungen von 4.000 bis 8.000 Euro. Das war richtig viel Geld.“

Bei den älteren Kolleg:innen, sagt er rückblickend, habe er mit diesem

Erfolg als junger Betriebsrat viel Anerkennung gewonnen.

Als Kind schon am Flughafen

Schäffer begann im Jahr 2001 seine Ausbildung mit einer Lehre als Bürokaufmann am Flughafen. Das Gelände war ihm da längst vertraut: „Ich bin schon mit sechs Jahren am Flughafen gewesen und habe mit meiner Mutter meinen Vater abgeholt.“

Als wir mit dem Auto an einer Werkstatt vorbeikommen, zeigt er hinüber: Hier arbeitete sein Vater zuerst als Kfz-Mechaniker, später leitete er die Kfz-Werkstatt.

Zwischen der Werkstatt, dem Office Park, dem Terminal und dem Vorfeld liegen lange Wege – und unterschiedliche Arbeitswelten. Wer in der IT arbeitet, begegnet einem Ramp Agent auf dem Vorfeld im Alltag kaum. Wer an der Information im Terminal arbeitet, hat mit der Verwaltung im Office Park wenig zu tun. Gerade deshalb, sagt Schäffer, sei es wichtig, dass der Betriebsrat im ganzen Unternehmen präsent ist.

Das Team ist entsprechend aufgestellt: 15 Betriebsratsmitglieder kommen aus unterschiedlichen Bereichen – aus dem Terminal, der IT, der Werbung oder der Feuerwehr des Flughafens. „Du musst schauen, dass du in jedem großen Bereich jemanden hast“, sagt Schäffer. So wissen die Beschäftigten, an wen sie sich schnell mit Fragen oder Problemen wenden können.

Zwei Wochen unterwegs

Zu Weihnachten, Ostern oder rund um den Valentinstag zieht das Betriebsratsteam durch die Abteilungen, verteilt Gutscheine, Krapfen oder kleine Aufmerksamkeiten. Zwei Betriebsratsmitglieder brauchen laut Schäffer rund zwei Wochen, um bei einer Aktion tatsächlich alle Bereiche in den vielen Gebäuden zu erreichen.

Kinoabende für Familien, Sportangebote, Ausflüge oder ein Baby-Brunch für Kolleginnen in Karenz sollen ebenfalls dazu beitragen, dass der Kontakt nicht abreißt. Schäffer formuliert es so: „Wir sind die, die die Leute zusammenbringen.“

Wenn Turbulenzen auftreten

Gutscheine und Familienkino sind die eine Seite der Betriebsratsarbeit. Wenn Sparpläne im Raum stehen, geht es darum, die Beschäftigten rasch zu informieren und ihre Interessen bei der Geschäftsleitung einzubringen.

Als im vergangenen Jahr Kündigungslisten und die Schließung einzelner Bereiche im Raum standen, beriefen Schäffer und sein Team zwei Betriebsversammlungen ein. Mit einer Kompromisslösung, über die die Beschäftigten mitentschieden, sei es gelungen, viele Kündigungen und Schließungen von Bereichen zu verhindern.

Auch das nächste große Thema zeichnet sich ab: Mit der Umsetzung

der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie will der Betriebsrat genauer auf Gehälter und mögliche Ungleichheiten im Unternehmen schauen. „Da muss man in jeden Betrieb hineinschauen“, sagt Schäffer.

„Wir können lustig sein, Veranstaltungen machen, Gutscheine verkaufen, aber gleichzeitig haben wir schon Krisen gehabt.“

Thomas Schäffer
Betriebsratsvorsitzender
Flughafen Wien AG

Bereit für den Winter

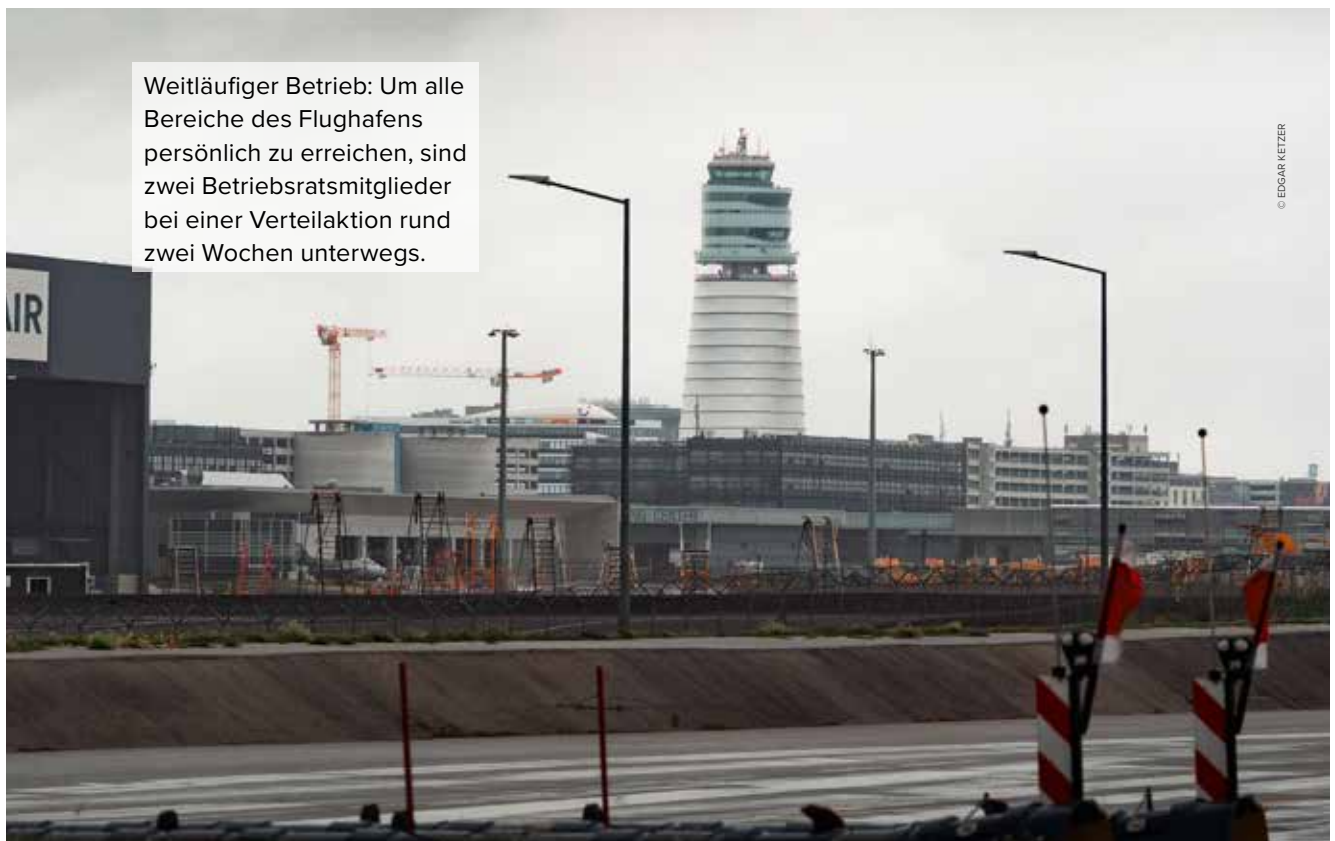
Bevor wir zurückfahren, hält Schäffer am Schneeablageplatz, einem Ort, den er unbedingt noch zeigen möchte. Im Winter landet hier, was

von Start- und Landebahnen geräumt wird. Jetzt ist die großflächig asphaltierte Fläche leer, die Räumschilde der Schneepflüge liegen verstreut und warten auf ihren Einsatz.

Direkt vor uns beschleunigt ein Flugzeug auf der Startbahn, hebt ab und verschwindet in der Nebeldecke. Schäffer erklärt jedes Detail, verfolgt den Flug auf einer App. Seine Faszination für das Fliegen ist unübersehbar.

Warum er dann Betriebsrat geworden ist? Neben dem Triebwerk eines Flugzeugs fällt seine Antwort knapp aus: „Man kann für Kolleg:innen einfach was weiterbringen. Das ist der Sinn des Betriebsrats.“

Tizian Rupp





Würden Frauen gleich viel wie Männer verdienen, hätten sie im Durchschnitt 366 Euro netto mehr pro Monat. Mehr Geld für die Miete, den Einkauf oder einfach zum Sparen.

Verdienst du, was dir zusteht?

Über Geld spricht man nicht? Genau das kann zum Problem werden. Mehr Lohntransparenz soll Beschäftigten helfen, ungerechte Unterschiede bei der Bezahlung zu erkennen.

Anna und Markus arbeiten im gleichen Betrieb. Sie haben ähnliche Aufgaben und vergleichbare Erfahrungen. Beim Mittagessen kommt das Gespräch zufällig aufs Gehalt. Dabei stellt sich heraus: Markus verdient mehr als Anna.

Warum eigentlich? Wurde er anders eingestuft? Bekommt er mehr Zulagen? Oder gibt es für den Unterschied gar keinen Grund? Anna weiß es nicht. Denn über Löhne und Gehälter wird in vielen Betrieben geschwiegen. Wer nicht weiß, nach welchen Kriterien bezahlt wird, kann Ungerechtigkeiten bei der Entlohnung nur schwer erkennen.

Warum Transparenz wichtig ist

„Mehr Lohntransparenz hilft, genau das herauszufinden“, sagt Sandra Steiner, gf. ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende: „Beschäftigte müssen nachvollziehen können, ob ihre Bezahlung gerecht ist.“ Davon profitieren alle. Besonders wichtig ist Transparenz jedoch für Frauen. Sie verdienen in Österreich noch immer deutlich weniger als Männer – der Einkommensunterschied liegt aktuell bei 15,5 Prozent. Unterschiedliche Berufe, Branchen und die Dauer der Betriebszugehörigkeit erklären einen Teil dieses Unter-

schieds, der überwiegende Teil bleibt jedoch bestehen. Würden Frauen insgesamt gleich viel wie Männer verdienen, hätten sie laut ÖGB-Berechnung im Durchschnitt 366 Euro netto mehr im Monat.

366 Euro mehr im Monat machen einen Unterschied – bei der Miete, bei den Kosten für die Kinderbetreuung, beim Einkauf oder beim Sparen. Und es geht um mehr als das Einkommen. Wer über Jahre hinweg weniger verdient, als ihm bzw. ihr zusteht, bekommt später auch oft eine niedrigere Pension.

Was, wenn ich weniger verdiene?

Der Gehaltsunterschied zwischen Anna und Markus bedeutet nicht automatisch, dass etwas unfair läuft. Mehr Erfahrung, andere Aufgaben oder zusätzliche Verantwortung können ein höheres Gehalt rechtfertigen. Entscheidend ist aber: Es muss einen nachvollziehbaren, sachlichen und geschlechtsneutralen Grund dafür geben.

Genau hier setzt die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz an. Ungerechte Unterschiede sind leichter zu erkennen. Wer den Verdacht hat, für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt zu werden, kann sich an Betriebsrat und Gewerkschaft wenden. Sie helfen dabei, die Bezahlung prüfen zu lassen und im Fall des Falles die nächsten Schritte einzuleiten.

Lohntransparenz rasch umsetzen

Eigentlich könnte Anna längst mehr Klarheit über ihre Bezahlung haben. Österreich hätte die EU-Richtlinie bis Juni 2026 umsetzen müssen. Gescheitert ist das an der Ablehnung der Wirtschaftskammer und mancher Arbeitgeber. Jetzt ist die Politik gefordert, klare Regeln für mehr Lohntransparenz zu schaffen. Damit Beschäftigte wie Anna nicht länger im Unklaren darüber bleiben, ob sie gerecht bezahlt werden.

Mehr zu Lohntransparenz und deinen Rechten:
oegb.at/equalpay

Gleichstellung ist mehr als nur ein Wort

Sandra Steiner ist die neue geschäftsführende Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB. Als langjährige Betriebsrätin kennt sie die Hürden für Frauen im Berufsleben. Im Interview spricht sie über Lohngerechtigkeit, die moderne Arbeitswelt und darüber, warum Frauen mitentscheiden müssen.

Was bedeutet es dir, dich für Frauen einzusetzen – und was möchtest du als ÖGB-Frauenvorsitzende bewegen?

Sandra Steiner: Für Frauen einzutreten, treibt mich seit Jahren an. Denn Frauen leisten einen enormen Beitrag für eine funktionierende Gemeinschaft und bekommen dafür noch immer zu wenig Anerkennung, Einkommen und Einfluss. Als Betriebsrätin in einer männerdominierten Branche habe ich erlebt, wie hart Frauen für Selbstverständlichkeiten kämpfen müssen. Ich will, dass Frauen wirtschaftlich unabhängig leben, ihre Zukunft selbst bestimmen und ihre Leistungen fair bezahlt werden. Denn Gleichstellung ist eine Frage von Geld, Macht und Respekt.

Warum verdienen Frauen noch immer weniger als Männer?

Steiner: Ungleichheit beginnt oft unsichtbar, Frauen arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Berufen und tragen noch immer den Großteil der Sorgearbeit. Das bedeutet weniger Geld im Börse, weniger Pension und weniger wirtschaftliche Unabhängigkeit. Wir kennen die Ursachen seit Jahren. Was fehlt, ist der Wille von Wirtschaftskammer und mancher Arbeitgeber:innen, sie konsequent zu beseitigen. Wir brauchen endlich wirksame Lohntransparenz, klare Regeln und echte Konsequenzen für jene, die Gleichbehandlung verhindern.

Was kann mehr Lohntransparenz daran ändern?

Steiner: Lohntransparenz wirkt vielleicht technisch, ist aber eine Frage der Fairness. Nur wer weiß, wie ein Gehalt zustande kommt, kann beurteilen, ob es gerecht ist. Was unsichtbar bleibt, wird selten verändert. Transparenz macht Ungleichheit sichtbar – und gleiche Bezahlung endlich durchsetzbar.

Mehrfachbelastung, Gewalt, Digitalisierung, längeres Arbeiten: Was muss sich für Frauen in der Arbeitswelt ändern?

Steiner: Wir müssen endlich aufhören, so zu tun, als hätten Frauen dieselben Voraussetzungen wie Männer. Viele Frauen gehen nach ihrem Job nicht nach Hause, sondern in ihre zweite Schicht: Kinder betreuen, Angehörige



Gleichstellung passiert nicht von allein, betont Sandra Steiner, gf. Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB.

© ÖGB/HARUN CELIK

pflege pflegen, den Familienalltag organisieren. Wir brauchen flexible Kinderbetreuung, Arbeitszeiten, die zum Leben passen, Schutz vor Gewalt und Arbeitsplätze, die man auch gesund bis zur Pension ausüben kann. Ebenso wenig dürfen Technologien bestehende Ungleichheiten verstärken. Künstliche Intelligenz ist nur so fair wie die Daten, aus denen sie lernt. Deshalb müssen Gleichstellung und Antidiskriminierung von Anfang an mitgedacht werden.

Brauchen Frauen mehr Einfluss und Gestaltungsmacht, damit Gleichstellung besser gelingt?

Steiner: Ja, unbedingt. Wer mitentscheidet, gestaltet die Zukunft. Solange Frauen nicht überall dort vertreten sind, wo über Geld, Arbeitszeit, Karrierechancen und die Zukunft der Arbeitswelt entschieden wird, werden ihre Interessen zu oft übersehen. Deshalb brauchen wir mehr Frauen in Betriebsräten, Führungspositionen, Aufsichtsräten, in der Politik und natürlich auch in den Gewerkschaften. Die Rechte, die Frauen heute haben, wurden von mutigen Frauen durchgesetzt, die gesagt haben: Gleichstellung passiert nicht von allein. Ihr verdient mehr.



Mario Ferrari trägt Verantwortung für über 170 Kollektivverträge. Die Verhandlungen seien in letzter Zeit deutlich konfliktreicher geworden.

„Kollektivvertragsverhandlungen sind nie ein Spaziergang.“

GPA-Bundesgeschäftsführer Mario Ferrari über zähe Verhandlungen, die Grenzen der Kompromissbereitschaft und darüber, warum Betriebsrät:innen in einer Arbeitswelt im Wandel wichtiger werden.

KOMPETENZ: Als oberster KV-Verhandler der Gewerkschaft GPA trägst du Verantwortung für über 170 Kollektivverträge. Wenn du auf die jüngsten Verhandlungen zurückblickst: Was hat sich geändert?

Ferrari: Sie waren deutlich schwieriger und konfliktreicher. Wir nehmen in vielen Branchen eine Blockadehaltung der Arbeitgeberseite wahr.

Es wurde auf Zeit gespielt, es gab Verzögerungen und teils sogar Forderungen nach Nulllohnstunden.

Das ist in einer Situation, in der das Leben immer teurer wird und viele Beschäftigte genau rechnen müssen, ob sich Miete, Lebensmittel und Energie noch ausgehen, besonders befremdlich. Natürlich sind Kollektivvertragsverhandlungen nie ein Spaziergang. Es geht um Interessen, und es ist normal, dass unterschiedliche Positionen aufeinanderprallen. Aber Sozialpartnerschaft bedeutet ja mehr als möglichst lange zu verhandeln. Sie lebt davon, dass beide Seiten

ernsthaft nach einer Lösung suchen. Wenn eine Seite nur blockiert, dann führt das Verhandlungen ad absurdum.

Was hat letztendlich wieder Bewegung in die Verhandlungen gebracht?

Der Einsatz der Betriebsrät:innen und Beschäftigten. Ohne die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, bei Aktionen und Streiks sichtbar zu werden, wäre in manchen Fällen wohl

sehr wenig weitergegangen. Das hat man etwa im Sozialbereich oder in der chemischen Industrie gesehen.

Das ist auch ein wichtiger Punkt: Ein Kollektivvertrag fällt nicht vom Himmel. Hinter jeder Verbesserung stehen Menschen, die sich organisieren, die ihre Anliegen artikulieren und nötigenfalls gemeinsam Druck machen. Streiks und Aktionen sind nicht das Gegenteil von Sozialpartnerschaft. Sie werden dann notwendig, wenn der Interessenausgleich am Verhandlungstisch nicht mehr funktioniert.

Ist das also ein Zeichen dafür, dass die Sozialpartnerschaft schwächelt?

Sie erlebt jedenfalls einen Dämpfer. Österreich hat lange davon profitiert, dass Beschäftigte und Arbeitgeber bei allen Gegensätzen zu tragfähigen Vereinbarungen gekommen sind. Das hat Stabilität geschaffen und Konflikte begrenzt. Wenn das nicht mehr gelingt, steigen die Konfliktkosten für alle Beteiligten.

Was wir nicht am grünen Tisch ausmachen können, müssen wir auf der Straße und im Betrieb mit Aktionen und Streiks erkämpfen. Das kostet Kraft, Zeit und Energie. Niemand sollte ein Interesse daran haben, dass sich Konflikte unnötig verschärfen. Aber man darf auch nicht so tun, als wären Konflikte vermeidbar, wenn eine Seite auf berechnete Forderungen gar nicht eingehen will.

Woran zeigt sich diese Entwicklung abseits der Kollektivvertragsverhandlungen?

Ein Beispiel ist die Lohntransparenz. Auch dort wurde ewig blockiert. Das ist besonders bedauerlich, weil mehr Transparenz zu mehr Fairness führt – gerade bei den weiterhin ungleichen Einkommen von Frauen und Männern.

Ich freue mich, dass Ministerin Korinna Schumann hier jetzt Druck macht

und selbst einen Entwurf eingebracht hat. Dass die Arbeitgeberseite nicht bereit war, gemeinsam mit uns etwas Handfestes vorzulegen, ist aber alles andere als ein Ruhmesblatt für die Sozialpartnerschaft.

„Man darf nicht so tun, als wären Konflikte vermeidbar, wenn eine Seite auf berechnete Forderungen gar nicht eingehen will.“

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer
Gewerkschaft GPA

Gerade bei einem Thema, bei dem es um Gleichstellung und gerechte Bezahlung geht, wäre eine gemeinsame Lösung ein starkes Signal gewesen.

Ist das ein allgemeines Phänomen oder gibt es bei den Arbeitgebern auch solche und solche?

Es gibt überall immer solche und solche. Während sich unser Gegenüber in manchen Kollektivvertragsverhandlungen als Betonierer gibt, verstehen viele Geschäftsführungen sehr gut, wie wertvoll ein funktionierender Interessenausgleich für das eigene Unternehmen ist.

Denn Probleme verschwinden nicht, wenn man sie ignoriert. Sie werden größer – und dann treffen sie Beschäftigte ebenso wie den Betrieb.

Damit steigt die Bedeutung der Betriebsrät:innen?

Ganz eindeutig. Betriebsrät:innen wissen, was im Unternehmen tatsächlich los ist. Sie wissen, wo der Schuh drückt, sie kennen die Belastungen im Arbeitsalltag und sie bringen die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen zur Geschäftsführung.

Sie sind damit eine zentrale Stimme der Beschäftigten. Gleichzeitig bekommen wir als Gewerkschaft durch

Betriebsrät:innen ein Bild von der Arbeitsrealität in den Betrieben.

Gerade wenn es um Arbeitszeit, Personalstand, Umstrukturierungen oder neue Formen der Arbeit geht, braucht es Kolleginnen und Kollegen, die genau hinschauen und die Interessen der Belegschaft vertreten. Betriebsrät:innen sorgen dafür, dass Entscheidungen nicht einfach über die Köpfe der Beschäftigten hinweg getroffen werden.

Oft werden Betriebsrät:innen vor allem dann wahrgenommen, wenn es Konflikte gibt. Ihre Rolle ist aber breiter, oder?

Absolut. Sie sind nicht nur dann da, wenn es kracht. Gute Betriebsratsarbeit bedeutet auch, Probleme frühzeitig zu erkennen und Lösungen zu finden, bevor sie eskalieren. Sie schafft einen verlässlichen Kommunikationskanal zwischen Belegschaft und Geschäftsführung.

Betriebsrät:innen tragen damit wesentlich zu einem guten Betriebsklima bei. Sie setzen sich dafür ein, dass Kolleginnen und Kollegen anständig behandelt werden, dass Beschwerden ernst genommen werden und dass Veränderungen im Betrieb fair gestaltet werden.

Interview: Daniel Gürtler

Zur Person

Mario Ferrari war zuerst Angestellter und dann Betriebsrat bei UPC-Austria. Seit 2012 arbeitet er bei der GPA, seit 2025 ist Ferrari Bundesgeschäftsführer der GPA.

Für den Weg in den Betriebsrat empfiehlt die Filialleiterin und Betriebsrätin **Irene Pawelka** vor allem ein großes Herz.

Ein großes Herz

Für Betriebsrätin und Marktmanagerin Irene Pawelka ist Engagement nicht bloß eine Hülle, sondern tagtäglich geübte Lebenseinstellung.

Ein schöner Beruf, der Menschen rundum Freude bereitet. Düfte, Farben, Leben – im Topf und der Vase. Nachdem sie ihre Lehre zur Floristin abgeschlossen hatte, setzte Irene Pawelka Geschick und Wissen ein, steckte viel Enthusiasmus in Sträuße, Bouquets und die Wünsche der Kund:innen. Doch mit 21 Jahren musste Pawelka ihre Floristinnen-Karriere wieder aufgeben. „Ich habe plötzlich eine Allergie bekommen“, erzählt die heute 46-Jährige. Die körperlichen Folgen waren derart heftig, dass sich die Wienerin einvernehmlich von ihrem Arbeitgeber trennen musste.

Ihre Mutter überzeugte die junge Frau schließlich von der Arbeit im Lebensmitteleinzelhandel. Sie warb ihre Tochter für das überregionale Großunternehmen an, in dem sie

selbst beschäftigt war. Nun arbeitet Irene Pawelka selbst bereits 25 Jahre lang in jenem Betrieb. Und sie arbeitet nicht bloß, sie engagiert sich mit Begeisterung seit 15 Jahren im Betriebsrat. Rund 38.000 Menschen in ganz Österreich arbeiten im Konzern. „Da gibt es natürlich immer wieder Ungerechtigkeiten, Probleme und viele Fragen, die beantwortet werden müssen“, erklärt die Betriebsrätin.

Wo Lebensmittel Genuss und Stress bedeuten

Im Handel werden verstärkt Arbeitskräfte gesucht, das gilt auch für den Lebensmitteleinzelhandel. Doch für viele der Mitarbeiter:innen bedeutet der Job vor allem Stress, mit dem Druck unterbesetzt zu sein, gehen sie täglich bis an die Grenze des Belastbaren. Immer weniger Arbeits-

kräfte müssen immer größere Verkaufsflächen betreuen. Besonders heftig wird es, wenn Kolleg:innen krank werden und die anderen in ihrer Arbeitszeit die liegen gebliebenen Aufgaben mit übernehmen müssen. Arbeitskräfte aus anderen Branchen abzuwerben, ist schwierig geworden.

„Als ich Mitte der 1990er-Jahre im Handel begonnen habe, kamen mehr Bewerbungen auf offene Stellen als zu vergeben waren“, erklärt Irene Pawelka.

Passende Arbeitskräfte zu finden, das scheitert schon bei den Arbeitszeiten. Sie lassen sich meist nur sehr schwer mit der Kinder- oder Familienbetreuung vereinbaren. Vorstöße mancher Politiker:innen, auch am Sonntag zu öffnen, verschärfen die

Lage nur zusätzlich. „Viele Leute sind nicht bereit, an einem Samstag zu arbeiten – geschweige denn am Sonntag“, weiß die Betriebsrätin.

Zudem wird der Kontakt mit den Kund:innen immer komplexer. „Früher war das kein großes Thema, es gab ab und zu Betrunkene, die gestänkert haben“, weiß Pawelka aus langjähriger Erfahrung. Sie hat sich mit der Zeit zur Marktmanagerin hochgearbeitet. „Aber nun regen sich Kund:innen wegen bloßen Nichtigkeiten auf.“ Das reicht von Geschrei über mutwillige Beschädigungen bis hin zu Handgreiflichkeiten. Irene Pawelka hat gesehen, wie Waren durch das Geschäft geworfen wurden und leider auch wie Kolleg:innen attackiert wurden.

Zeichen setzen

Auf das Gewalt-Problem hat der Konzern inzwischen reagiert und die Sicherheitsmaßnahmen erweitert. Teil davon ist der Vertrag mit einem Sicherheitsdienst: „Fühlen sich Mitarbeitende bedroht, betätigen sie einen Alarmknopf für einen Sicherheitsmitarbeiter.“ Dazu werden auch Deeskalationsschulungen für die Belegschaft angeboten. Pawelka ist stolz auf „einen starken Betriebsrat, der sich um die Kolleg:innen kümmert“. Auch das Verhältnis zum Arbeitgeber beschreibt die Betriebsrätin als durchaus gut.

Innerhalb des Unternehmens wurden starke Netzwerke für Frauen, Ältere und die LGBTIQ-Community aufgebaut. Eine Community, in der sich Irene Pawelka aus ganzem Herzen engagiert. „Unser LGBTIQ-Netzwerk, in dem ich aktives Mitglied bin, gibt es seit zehn Jahren“, verrät Irene Pawelka und auch, wie sich durch ihren Branchenwechsel das ganze Leben veränderte. Im Betrieb lernte sie ihre spätere Frau kennen und lieben. Ein Ziel des Netzwerks „ist ein nettes

und gepflegtes Miteinander“, sagt die Betriebsrätin und Netzwerkerin. „Ich wünsche mir, dass alle ein bisschen öfter nachdenken und vor allem die offen geouteten Kolleg:innen so behandeln, wie sie es für sich selbst erwarten würden.“ Mit Respekt. „Wenn es zu Diskriminierungen kommt, reagieren wir prompt.“

Oft wird unbewusst mit Ausdrücken beleidigt oder Menschen werden einfach nicht miteinbezogen, weil sie nicht ins klassische Beziehungs- oder Geschlechtsschema passen. Um mit Ausgrenzung klar zu kommen oder etwa Fehlverhalten gut kontern zu können „halten wir auch regelmäßig Workshops für unsere Mitglieder ab“.

„Wenn es zu Diskriminierungen kommt, reagieren wir prompt“

Irene Pawelka
Betriebsrätin

Nicht nur Pawelka setzt mit dem Firmen-LGBTIQ-Netzwerk deutliche Zeichen, auch das Unternehmen unterstützt die Ziele der Community, etwa durch Werbung am Pride Village und der Regenbogenparade. Für die Betriebsrätin zählt aber vorrangig, was innerhalb der Firma passiert.

Für andere da sein, zu jeder Zeit

Ihr Ohr ist für alle Mitarbeitenden offen, macht Irene Pawelka deutlich. „Ich will für die Menschen da sein und sie einfach unterstützen.“ Ihre Mobilnummer ist kein Geheimnis, Kolleg:innen vertrauen ihr akute Sorgen an und können sich aussprechen.

Als Betriebsrätin betreut sie etwa 250 Arbeitnehmer:innen: „Mir ist es lieber, sie rufen mich gleich an, auch in meiner Freizeit“, betont die Betriebsrätin. „Denn Probleme werden oft kleiner, wenn zügig über sie ge-

redet wird.“ Je eher der Betriebsrat eingreifen kann, desto eher kann es auch zu einer Lösung kommen. Auf der Suche nach Lösungen zählt Irene Pawelka auf die sehr enge Zusammenarbeit mit der GPA. „Als Betriebsrat wissen wir ja auch nicht alles, der gute Draht zur GPA ist umso wichtiger“, betont Pawelka.

Themen wie Frauen am Arbeitsplatz oder eine Allianz des freien Sonntags sind besonders wichtige Punkte, wo sich die GPA auszeichnet. „Und man sieht jedes Jahr an den Zahlen, was sie erstritten haben, wenn Firmen nicht zahlen“, erzählt sie. Das waren im letzten Jahr 240 Millionen Euro.

Ein großes Herz

Für den Weg in den Betriebsrat empfiehlt die Filialleiterin und Betriebsrätin vor allem ein großes Herz. „Aber ich muss mich auch mit den gesetzlichen Regelungen auskennen“, erklärt Pawelka. „Bei mir liegt der Kollektivvertrag wie eine Bibel am Nachtkastentisch“, lässt sie schmunzelnd wissen. Engagierte Betriebsrät:innen sollten regelmäßig und mit möglichst vielen Beschäftigten in Kontakt stehen und erfahren, was sie aktuell bewegt: „Im Unternehmen sind österreichweit insgesamt 38.000 Mitarbeiter:innen beschäftigt, dementsprechend viele unterschiedliche Religionen, Ethnien und Lebenseinstellungen sind hier versammelt.“

Pawelka ist in ihrer Doppelfunktion als Betriebsrätin und Marktmanagerin auf zwei Seiten unterwegs, was mehr Arbeit bedeutet, aber auch mehr Einblick. „Oft geht es darum, eine ausgewogene Lösung zu finden, die für alle Beteiligten tragbar ist – die Dinge müssen ausgehandelt werden, Kompromisse sind notwendig und so stellt sich meist die Frage, wo wir uns in der Mitte treffen können.“

Christian Resei

Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA.

Die Schritte zum Betriebsrat

GPA-Rechtsexperte Michael Gogola erklärt, wie die Gründung eines Betriebsrats gelingt und warum niemand diesen Weg allein gehen muss.

Warum ist ein Betriebsrat für Beschäftigte so wichtig?

Michael Gogola: Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsrat haben deutlich mehr Schutz und Mitsprache. Bei vielen Maßnahmen, die der Arbeitgeber plant, braucht es die Zustimmung des Betriebsrats – etwa bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung, bei Gleitzeit oder beim Einsatz bestimmter Kontroll- und Datensysteme.

Ohne Betriebsrat werden solche Fragen oft über Einzelvereinbarungen geregelt. Da steht der oder die Einzelne dem Arbeitgeber allein gegenüber, das schwächt die Verhandlungsposition.

Was bedeutet es, mit einer starken Stimme mitreden zu können?

Besonders deutlich wird das in Krisen: Bei größeren Umstrukturierungen oder Personalabbau kann ein Betriebsrat einen Sozialplan verhandeln, der die Folgen für Beschäftig-

te abfedert. Auch bei Problemen wie Mobbing ist der Betriebsrat eine wichtige erste Anlaufstelle im Betrieb.

Welche Rolle hat der Betriebsrat zum Beispiel bei Kündigungen?

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor jeder Kündigung verständigen. Der Betriebsrat hat grundsätzlich eine Woche Zeit, dazu Stellung zu nehmen. Wird die Kündigung vorher ausgesprochen, ohne dass der Betriebsrat die Möglichkeit zur Beratung hatte, ist sie unwirksam.

Ab wann kann ein Betriebsrat gegründet werden?

In Betrieben, in denen dauerhaft mindestens fünf Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, kann ein Betriebsrat gegründet werden – unabhängig davon, ob die Beschäftigten Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Aktiv wahlberechtigt sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer:innen, die am

Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb angehören, auch Beschäftigte in Karenz können wählen. Kandidieren kann, wer mindestens 18 Jahre alt ist und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt ist.

Wie verläuft der Weg von der ersten Idee bis zur Gründung?

Beschäftigte können sich zunächst vertraulich beraten und organisieren. Der offizielle Start ist die Einladung zu einer Betriebsversammlung, bei der ein Wahlvorstand gewählt wird. Dieser organisiert die Wahl und führt die Auszählung durch. Danach konstituiert sich der neue Betriebsrat. Mit diesem Tag beginnt seine fünfjährige Funktionsperiode.

Warum haben manche Betriebe eigentlich zwei Betriebsräte?

Grundsätzlich gibt es getrennte Vertretungen für Arbeiter:innen und Angestellte. Beide Gruppen können aber demokratisch beschließen,

einen gemeinsamen Betriebsrat zu bilden. Maßnahmen wie Zwangszusammenlegungen sind aber klar abzulehnen. So würden Mandate verloren gehen, obwohl die Aufgaben der Betriebsrät:innen durch Digitalisierung, neue Arbeitsformen und komplexere Rechtsfragen eindeutig mehr werden.

Darf der Arbeitgeber das Gründen eines Betriebsrats verbieten?

Nein. Die Gründung eines Betriebsrats ist ein Recht der Beschäftigten. Das Gesetz sieht die Gründung eines Betriebsrats ab fünf Beschäftigten sogar ausdrücklich vor. Arbeitgeber dürfen sie nicht behindern. Gerade weil bei der Wahl strenge Fristen gelten, ist es aber wichtig, sich frühzeitig Unterstützung zu holen, um einen rechtssicheren Ablauf sicherzustellen.

Wie werden Beschäftigte geschützt, die einen Betriebsrat gründen wollen?

Gewählte Betriebsratsmitglieder genießen einen besonders starken Kündigungs- und Entlassungsschutz. Eine Kündigung ist grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.

Kündigungen wegen einer Betriebsratsinitiative können zwar angefochten werden. In der Praxis müssen Betroffene aber oft erst vor Gericht beweisen, dass genau dieses Motiv hinter der Kündigung steht. Deshalb fordert die Gewerkschaft GPA, dass ein vergleichbar wirksamer Schutz schon ab der offiziellen Bekanntgabe einer Betriebsratsgründung gilt. Denn manche Arbeitgeber versuchen leider noch immer, solche Initiativen frühzeitig zu unterbinden.

Ein weiteres Problem ist das Wählerverzeichnis: Arbeitgeber müssen es für die Wahl zur Verfügung stellen. Geschieht das nicht, kann die Wahl

verzögert oder erschwert werden. Die derzeit mögliche Verwaltungsstrafe von höchstens 2.180 Euro ist für große Unternehmen kaum abschreckend. Hier braucht es deutlich höhere Strafen. Außerdem braucht es praxistaugliche Regeln, damit Wahlvorstände Beschäftigte erreichen können, die etwa im Homeoffice arbeiten oder keine Dienstgeräte haben.

Welche Hürden können abgebaut werden, um Mitbestimmung im Betrieb zu stärken?

Wir fordern, dass Betriebsratsmitglieder schon ab mehr als 100 Beschäftigten freigestellt werden können. Derzeit ist eine volle Freistellung erst bei mehr als 150 Beschäftigten vorgesehen. Außerdem brauchen wir besser teilbare Freistellungen. Das würde es insbesondere Teilzeitbeschäftigten erleichtern, ein Mandat zu übernehmen – und damit auch mehr Frauen den Zugang zur Betriebsratsarbeit ermöglichen.

„Man ist bei der Gründung eines Betriebsrats nie allein!“

Michael Gogola

Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

Bei Betriebsratswahlen wollen wir unnötige Hürden bei der Briefwahl abbauen. Gerade bei Beschäftigten an verschiedenen Standorten oder im Homeoffice muss eine Wahl einfach und sicher zugänglich sein. Freie, geheime und überprüfbare Wahlen müssen verlässlich abgesichert sein. Eine gut geregelte Briefwahl ist daher aus unserer Sicht essenziell.

Die Gründung eines Betriebsrats kann zunächst überfordernd wirken. Wo bekommen Beschäftigte Unterstützung?

Das kann so wirken – aber niemand muss das alleine machen! Die Ratio-

nalsekretär:innen der Gewerkschaft GPA begleiten Beschäftigte von Beginn an, helfen bei den einzelnen Schritten und achten darauf, dass alle rechtlichen Fristen eingehalten werden. Auch der Wahlvorstand wird unterstützt.

Für die Zeit nach der Wahl bieten die Gewerkschaft GPA sowie die Arbeiterkammer Schulungen an, etwa Betriebsratsbasiskurse. Für die laufende Betriebsratsarbeit besteht Anspruch auf die notwendige Freizeit. Zusätzlich gibt es eine eigene gesetzlich geregelte Bildungsfreistellung für Schulungen. Niemand muss also vom ersten Tag an alles wissen – wichtig ist, den ersten Schritt zu setzen.

Interview: Tizian Rupp

Gründe einen Betriebsrat!

Du willst einen Betriebsrat gründen? Die GPA begleitet dich vertraulich und Schritt für Schritt – von der ersten Idee bis zur Wahl.

Hol dir Unterstützung und kläre deine Fragen in einem persönlichen Gespräch. Mehr Informationen findest du hier:



gpa.at/betriebsrat_gruenden

Oder melde dich direkt bei uns!

service@gpa.at
050301

Betriebsrat als Wettbewerbsvorteil



Bettina Stadler forscht an der Universität Graz zu Arbeit, Gender und Mitbestimmung – und zeigt, warum sie auch Unternehmen stärkt.

Ein Betriebsrat stärkt Beschäftigte – und kann auch für Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor sein. Soziologin Bettina Stadler von der Universität Graz über bessere Kommunikation, langfristige Bindung und warum Mitbestimmung zu professionellem Management gehört.

KOMPETENZ: Frau Stadler, immer wieder begegnet man der Annahme, dass das Verhältnis zwischen Management und Betriebsrat von Konflikten geprägt ist. Spiegelt sich das in Ihren Forschungsergebnissen wider?

Bettina Stadler: Dieses Bild eines permanenten Kampfes in den Betrieben stimmt mit der Realität meistens nicht überein. Wenn man Führungskräfte direkt befragt, zeigt sich vielmehr, dass eine breite Mehrheit die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat schätzt. In Befragungen von Eurofound geben 47 Prozent der Führungskräfte an, dem Betriebsrat sehr stark zu vertrauen, weitere 43 Prozent vertrauen ihm eher. Das widerspricht dem verbreiteten Bild, Betriebsräte und Management stünden einander grundsätzlich negativ gegenüber.

Kann man mit Blick auf andere Länder sagen, dass Österreich hier eine Sonderrolle einnimmt?

Österreich hat schon eine besondere Tradition. Betriebsräte sind hier gesetzlich zur Mitwirkung verpflichtet, viele Themen werden innerhalb des Unternehmens geregelt. Das trägt zu einer vergleichsweise konfliktarmen und streikarmen Arbeitsbeziehung bei. Für Unternehmen ist das ein Vorteil: Fragen können frühzeitig aufgegriffen und bearbeitet werden.

„Wo der Betriebsrat gut eingebunden ist, wird auch direkt mit den Beschäftigten gut kommuniziert.“

Bettina Stadler
Soziologin, Universität Graz

Natürlich gibt es auch Betriebe, in denen die Zusammenarbeit nicht gut funktioniert. Die Befragungen zeichnen aber nicht das Bild eines permanenten Konflikts. Im Gegenteil: Mitbestimmung kann eine professionelle Grundlage schaffen, um tragfähige Lösungen zu finden.

Wie wirkt sich ein Betriebsrat auf die Unternehmenskultur aus?

Es lässt sich beobachten, dass eine gute Einbindung des Betriebsrats die direkte Kommunikation mit den Beschäftigten keineswegs ersetzt, sondern sogar verstärkt. Manchmal gibt es die Vorstellung: Entweder kommuniziert ein Unternehmen direkt mit seinen Mitarbeiter:innen oder über den Betriebsrat. In der Praxis zeigt sich aber häufig eine Kombination aus beidem.

In Unternehmen mit funktionierender Mitbestimmung berichten Beschäftigte häufiger von direktem Kontakt zu Vorgesetzten, regelmäßigen Informationen, Newslettern und mehr Austausch.

Der Betriebsrat kann dabei helfen, Themen aus der Belegschaft strukturiert einzubringen. Statt dass viele Beschäftigte einzeln mit Problemen oder Fragen an das Management herantreten, gibt es eine professionelle

Anlaufstelle, die Anliegen sammelt, einordnet und zur gemeinsamen Bearbeitung weitergibt.

Wie können Unternehmen von dieser Kommunikation profitieren?

Führungskräfte erhalten Rückmeldungen aus dem Arbeitsalltag, Beschäftigte wissen, an wen sie sich wenden können. Unsere Analysen zeigen außerdem: Je stärker das Management den Betriebsrat gestaltend einbindet, desto besser wird die Zusammenarbeit bewertet.

In Zeiten von Umstrukturierungen, Digitalisierung und KI stehen Betriebe vor großen Veränderungen. Wie kann der Betriebsrat diese Prozesse positiv unterstützen?

Untersuchungen deuten darauf hin, dass eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats bei Veränderungsprozessen Vorteile bringt. Das betrifft sowohl die konkrete Ausgestaltung von Maßnahmen als auch deren Kommunikation an die Belegschaft. Bei Digitalisierung, neuen Technologien oder Umstrukturierungen ist es hilfreich, wenn die Erfahrungen der Beschäftigten von Beginn an einfließen. Werden Beschäftigte und Betriebsrat frühzeitig einbezogen, können Maßnahmen besser an die Situation im Betrieb angepasst werden.

Der Betriebsrat kann zudem eine wichtige Brücke zwischen Management und Belegschaft bilden. Unternehmen sind schließlich darauf angewiesen, dass Mitarbeiter:innen neue Abläufe und Technologien mittragen. Gute Beteiligung braucht Zeit. Sie kann aber dazu beitragen, dass Veränderungen besser akzeptiert und mitgetragen werden.

Wie wirkt sich ein Betriebsrat auf Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und die Bindung von Fachkräften aus?

In Betrieben mit Betriebsrat lässt sich eine längere durchschnittliche Beschäftigungsdauer beobachten. Diese höhere Verbleibedauer zeigt sich auch dann, wenn man nach Unternehmensgrößen differenziert. Für Unternehmen ist das ein bedeutender Vorteil.

Daten zeigen außerdem, dass es in Unternehmen mit Betriebsrat im Schnitt bessere Weiterbildungsangebote gibt. Gerade in einer Arbeitswelt, die sich rasch verändert, sind gute Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Unternehmen besonders wichtig.

„Mitbestimmung ist eine erlernte Kultur, die zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt.“

Bettina Stadler

Auch bei Arbeitszeiten und der korrekten Abgeltung von Überstunden achten Betriebsrät:innen genau auf die Einhaltung von Regelungen. Betriebsvereinbarungen schaffen in diesen Bereichen Transparenz und Verlässlichkeit. Beschäftigte wissen, welche Regeln gelten, und haben eine Ansprechperson, wenn Fragen auftauchen.

Inwiefern kann betriebliche Mitbestimmung zum Wettbewerbsvorteil werden?

In Befragungen unter Managementkräften sieht deutlich mehr als die Hälfte die Einbindung der Beschäftigten als Wettbewerbsvorteil. 27 Prozent der Befragten sagen, dass dies sehr stark zutrifft, weitere 42 Prozent sehen darin eher einen Vorteil.

Der direkte Zusammenhang zwischen Betriebsrat und wirtschaftlichem Erfolg lässt sich in der Forschung nicht immer eindeutig isolieren. Unternehmen unterscheiden

sich stark nach Branche, Größe und Entwicklung. Gerade größere, etablierte Unternehmen haben häufiger einen Betriebsrat als junge Betriebe in einer frühen Wachstumsphase. Deshalb wäre es zu einfach, wirtschaftlichen Erfolg allein auf Mitbestimmung zurückzuführen.

Vieles spricht aber dafür, dass eine Kultur der Mitbestimmung langfristig zum Erfolg eines Unternehmens beitragen kann. Ein gutes Verhältnis zum Betriebsrat und dessen aktive Einbindung gehören für mich zu einer professionellen und modernen Unternehmensführung.

Was würden Sie Unternehmen sagen, die einer Betriebsratsgründung skeptisch gegenüberstehen?

Dazu habe ich nicht direkt geforscht. Häufig ist es aber zunächst ein Gewöhnungsprozess. Gerade in gewachsenen Unternehmen gibt es manchmal die Sorge, dass plötzlich jemand „reinredet“. In der Praxis kann sich daraus eine professionelle Zusammenarbeit entwickeln: Der Betriebsrat bringt die Sicht der Beschäftigten ein und kann dazu beitragen, dass Entscheidungen besser kommuniziert und im Betrieb mitgetragen werden.

Interview: Tizian Rupp

Zur Person

Bettina Stadler ist Soziologin an der Universität Graz. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitssoziologie, Genderdifferenzen, Mitbestimmung und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung.



"Wir sind der Werkzeugkoffer der Betriebsrät:innen"

Die Regionalsekretär:innen der GPA beraten bei arbeitsrechtlichen Problemen, unterstützen bei Umstrukturierungen und sind unverzichtbare Vertrauenspersonen. Wir haben sie bei ihrer Arbeit begleitet.

Regionalsekretär Michael Muszumanski ist auf dem Weg zu zwei Betriebsrätinnen einer Immobilienverwaltung in Wien. Nach einer Zusammenlegung vor zwei Jahren stehen Vorsitzende Isabella Gettinger und Kassiererin Marina Troger nun vor der Herausforderung, die Vertretungskompetenzen für die 137-köpfige Belegschaft neu ordnen zu müssen: „Die ursprünglich drei Betriebe agieren ab Anfang 2027 getrennt als zwei eigenständige Firmen, wir müssen nun rasch Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten entflechten.“

Dabei ploppt eine Fülle an arbeitsrechtlichen Detailfragen auf, die mit Muszumanski besprochen wird. Interessant ist, wie viele hauptamtliche Betriebsrät:innen es bei der gesun-

kenen Zahl an Beschäftigten künftig braucht, wie der Betriebsratsfonds nach der Spaltung aufgeteilt wird und ob die Vereinbarung zur Betriebsratsumlage auch nach dem Teilbetriebsübergang gültig bleibt.

Vieles kann Muszumanski aus dem Stegreif beantworten, einige Details liest er vor Ort im Arbeitsverfassungsgesetz nach, anderes notiert er und verspricht eine zeitnahe Klärstellung.

Wichtige Unterstützung

Gettinger will „den Betriebsrat nach dem Teilbetriebsübergang neu aufstellen und mit Muszumanski gegenchecken, wie lange sie für die ausgegliederten Mitarbeiter:innen verantwortlich bleibt: Die Trennung soll sauber vonstattengehen. Wir

müssen uns die neue Struktur genau ansehen, künftig sind wir rund 55 Beschäftigte.“

Muszumanski hält es für „sinnvoll, wenn sich in den beiden abgespaltenen Firmen möglichst rasch ein eigener Betriebsrat kümmern würde: Es könnten Verschlechterungen drohen, da braucht es ein eigenes Gremium, das langfristig verantwortlich ist.“

Lust auf Mehr

Die Bedeutung und Durchschlagskraft betriebsrätlichen Engagements hat Muszumanski vor seinem Job bei der GPA als Betriebsratsvorsitzender des Einrichtungshauses IKEA am Wiener Westbahnhof am eigenen Leib erfahren. Er vertrat die Interessen von rund 200 Angestellten und

hat in der Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft „Lust auf mehr bekommen: Ich wollte möglichst vielen Kolleg:innen helfen, zu ihrem Recht zu kommen.“

Das Handwerkszeug dazu lernte Muszumanski in der Betriebsratsakademie der Arbeiterkammer, einige taktische Kniffe in der Gesprächsführung und beim Anwerben neuer Mitglieder hat er sich von erfahrenen Gewerkschafter:innen abgeschaut: „In der neuen Funktion kann ich mich für viele tausend Beschäftigte einsetzen. Es taugt mir, mich ins Zeug zu hauen und den Kolleg:innen die Vorteile einer Mitgliedschaft schmackhaft zu machen.“

Mit Rat und Tat zur Seite

Das vertrauensvolle und intensive Gespräch in der Immobilienverwaltung dreht sich lange um Details zu Besetzung, Wahl und notwendigen Nachrückungen innerhalb des Betriebsratsgremiums und illustriert anschaulich, welche wichtige Rolle Regionalsekretär:innen im Gefüge zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat spielen. „Ich höre mir an, welche Probleme es gibt, berate und verweise an Expert:innen innerhalb der GPA“, erklärt Muszumanski. „Abseits der Rechtslage geht es häufig auch um strategische Fragen und Tipps.“

Die Betriebsrätinnen haben zwar grundsätzlich „ein gutes Einvernehmen mit unserem Geschäftsführer, die bevorstehende Spaltung ist dennoch eine Herausforderung: Diese ist leichter zu meistern, wenn man weiß, dass bei Fragen ein persönlicher und kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht.“

Hilfe bei Detailfragen

Muszumanski betreut zahlreiche Betriebe in ganz Wien und unterstützt „Betriebsrät:innen bei Um-

strukturierungen, bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen und Arbeitszeitregelungen, bei der Vorbereitung von Betriebsratswahlen oder der Erarbeitung von Sozialplänen.“ Auch mit Interventionen hilft der Regionalsekretär und konnte erst kürzlich „zwei Entlassungen in vorteilhaftere einvernehmliche Lösungen umwandeln: Somit gab es für die Kolleg:innen noch Geld aus der Kündigungsentschädigung und aliquote Sonderzahlungen.“

Neue Mitglieder ansprechen

Nach erfolgreichen Interventionen gibt es in vielen Betrieben Bemühungen, weitere Kolleg:innen für die gewerkschaftliche Idee zu begeistern. Gerade Unternehmensteilungen zeigen laut Muszumanski anschaulich, dass „Gewerkschaftsmitglieder durch den Rechtsschutz, über den sie durch ihre Mitgliedschaft verfügen, große Vorteile haben: Die Beratung geht über das hinaus, was alle Arbeitnehmer:innen bei der AK bekommen.“

Katharina Hurt, die als Regionalsekretärin in Wien unter anderem die Bereiche Gesundheit, Soziale Dienstleistungen sowie die Kinder- und Jugendwohlfahrt betreut, sieht sich als „wichtiges Backup für betriebliche Interessensvertreter:innen: Ich bin eine Art Werkzeugkoffer der Betriebsrät:innen. Wenn sie nicht mehr

weiterkommen, schauen wir gemeinsam, wie ich sie unterstützen kann.“ Dazu ist Hurt bei Betriebsversammlungen, wichtigen Verhandlungen und manchmal auch unangenehmen Streitgesprächen dabei: „Als strategische Reserve kann ich an passender Stelle meine Expertise – manchmal auch andere Blickwinkel – einbringen.“ Das umfasst neben rechtlichem Fachwissen auch die Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums, Kommunikation mit den Kolleg:innen, Mobilisierung bei Kollektivvertragsverhandlungen und – wenn nötig – das Erstellen von Eskalations- bzw. Aktionsplänen.

Als Kern ihres Handwerkes sieht die Regionalsekretärin „die Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen: Hier versuchen wir zu regeln, was geregelt gehört. Häufig geht es um Datenschutz, Künstliche Intelligenz oder unerlaubte Überwachungen.“

Starke Lobby braucht viele Mitglieder

Auch für Hurt ist es „ein wichtiges Ziel, durch meine Arbeit die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zu erhöhen: Wir funktionieren nicht ohne Mitglieder. Je mehr wir sind, desto stärker können wir die Interessen der Arbeitnehmer:innen in Gesprächen und Verhandlungen durchsetzen.“

Andrea Rogy



Emil Gula, internationaler Sekretär der Gewerkschaft GPA, unterstützt den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in der Slowakei.

Gewerkschaftsarbeit über Grenzen

Standorte werden über Grenzen hinweg verlagert, Lohnkosten gegeneinander ausgespielt. Was tun? Emil Gula von der Gewerkschaft GPA unterstützt in der Slowakei den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen.

„Wir können nicht an der Grenze Halt machen“, sagt Emil Gula über die gewerkschaftliche Arbeit in der Slowakei. Multinationale Konzerne verlagern Standorte rasch über Staatsgrenzen hinweg – oft mit dem Ziel, Personalkosten zu senken. Gewerkschaften müssen darauf eine gemeinsame Antwort finden.

Gula sitzt beim Gespräch in Wien, ein großer Teil seiner Arbeit spielt sich jedoch in der Slowakei ab. Seit 2016 unterstützt die Gewerkschaft GPA dort den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen und die Organisation von Beschäftigten. Davon profitieren Arbeitnehmer:innen auf beiden Seiten der Grenze. Besonders deutlich zeigt sich das in der IT-Branche. Sie war in der Slowakei

lange kaum gewerkschaftlich organisiert. Unternehmen aus Österreich konnten Standorte vergleichsweise leicht auslagern. „Das ist ein Race to the Bottom, dem wir etwas entgegensetzen müssen“, sagt Gula.

Organisieren in der Slowakei

Bei grenzüberschreitender Gewerkschaftsarbeit seien direkte Ansprechpartner:innen entscheidend, um mit den schnellen Manövern von Konzernen Schritt halten zu können, erklärt Gula.

Der Aufbau der Zusammenarbeit war jedoch schwierig: Viele Branchengewerkschaften in der Slowakei verfügen über wenig Personal, teilweise arbeiten dort nur zwei hauptamtliche Mitarbeiter:innen.

Schließlich wurde mit der Gewerkschaft ECHOZ ein verlässlicher Partner gefunden, der die Gründung der eigenständigen und eigens für dieses Projekt ins Leben gerufenen Gewerkschaft uniJA unterstützte.

„Wenn Unternehmen schnell grenzüberschreitend agieren, müssen Gewerkschaften das ebenfalls können.“

Emil Gula

Internationaler Sekretär der Gewerkschaft GPA

Eine weitere Hürde sei die Haltung mancher Arbeitgeber gewesen. „Wir hatten mit Arbeitgebern zu kämpfen, die es nicht gewohnt waren, einen Sozialdialog zu führen“, berichtet Gula.

Er erzählt von Kündigungen gewerkschaftlicher Funktionär:innen über Nacht und von Versuchen, arbeitgebernahe Betriebsräte zu etablieren. Auch politischer Widerstand sei spürbar gewesen: „Bei einer Gewerkschaftsgründung in einem Konzern mit tausenden Arbeitnehmer:innen wurde uns von allerhöchster Ebene mitgeteilt, dass eine Gewerkschaftsgründung nicht möglich sei. Warum? Weil dem Investor von politischer Seite Gewerkschaftsfreiheit zugesichert worden sei.“ Trotz solcher Widerstände gelang es, betriebliche Strukturen aufzubauen.

Kontakt im Betrieb

Wie beginnt diese Arbeit konkret? „Wir kontaktieren Arbeitnehmer:innen in interessanten Betrieben oder frustrierte Arbeitnehmer:innen kontaktieren uns aus freien Stücken“, sagt Gula. Danach gehe es darum, über Möglichkeiten und Alternativen zu sprechen. Sind Beschäftigte mit dem Konzept einverstanden, begleitet er die Gewerkschaftsgründung im Betrieb und betreut die neue Einheit weiter.

Der österreichische Hintergrund sei dabei kein Nachteil. „Bei allem Verständnis für unsere Herausforderungen in Österreich denke ich, dass breite Teile der slowakischen Bevölkerung unsere Kollektivverträge und die österreichische Sozialpolitik als Best Practice für die Region betrachten“, sagt Gula.

So könnten neue Impulse in gewerkschaftspolitische Diskussionen eingebracht werden – im Betrieb ebenso wie auf überbetrieblicher Ebene.

Erfolge in der IT-Branche

Die bisherigen Erfolge geben ihm recht. Im IT-Sektor, einem der wichtigsten Wirtschaftsbereiche des Landes mit rund 60.000 Arbeitnehmer:innen, gab es zuvor keine Ge-



Bratislava liegt nur 60 Kilometer von Wien entfernt. Die Nähe prägt auch die grenzüberschreitende Gewerkschaftsarbeit der GPA.

werkschaft. „Wir mussten also auf einem weißen Blatt Papier anfangen“, sagt Gula.

Dazu kommt, dass Branchenkollektivverträge in der Slowakei deutlich weniger stark verbreitet sind. Kollektivverträge gelten oft nur auf betrieblicher Ebene.

Inzwischen wurden mehrere solcher Betriebskollektivverträge abgeschlossen. Für die Beschäftigten hat das konkrete Folgen: „In gewissen Fällen hat das Gehaltserhöhungen von 20 Prozent gebracht, Abfertigungen bei langer Betriebszugehörigkeit von bis zu 17 Monatsgehältern, merkbare Erhöhungen von Zulagen und Verbesserungen im Rahmenrecht.“

Aktueller Konflikt

Bei Erste Digital in Bratislava zeigt sich gerade, wie wichtig diese Aufbauarbeit ist. uniJA verhandelt mit dem Unternehmen aktuell einen Kollektivvertrag für die Beschäftigten. Dabei geht es unter anderem um höhere Einkommen sowie ein 13. und 14. Gehalt.

„Die grenzüberschreitende Partnerschaft mit der Gewerkschaft GPA stärkt unsere Position grundlegend.

Sie eröffnet uns den direkten Zugang zum österreichischen Betriebsrat, zu internationalen Netzwerken und bewährtem Know-how. Ohne diese Synergie wäre die Interessenvertretung der Beschäftigten in der slowakischen Zweigniederlassung isoliert und erheblich erschwert“, erklärt Alena Kluková. Sie ist Gewerkschaftsvorsitzende von uniJA bei der Erste Digital GmbH in der Zweigniederlassung Slowakei.

Gegen ein Race to the Bottom

Für die Zukunft ist Gula vorsichtig optimistisch. EU-Initiativen wie die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, der Hinweisgeberschutz oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben würden das Modell der „billigen Werkbank“ zunehmend einschränken.

Von all diesen Maßnahmen würden Beschäftigte auf beiden Seiten der Grenze profitieren. Entscheidend sei es daher, ihre Umsetzung gewerkschaftlich zu begleiten und nötigenfalls Druck aufzubauen.

Tizian Rupp



Eine Adresse für Mona

Baustart in Liesing: WBV-GPA und Neues Leben errichten 407 geförderte Mietwohnungen, zahlreiche Gemeinschaftseinrichtungen und begrünte Höfe ohne Autos.

Mona's Liesing – Spatenstich In der Wiesen

Mona ist eine Symbolfigur. Und doch kennt sie jede und jeder. Sie ist in Liesing aufgewachsen, hier zur Schule gegangen, hier sind ihre Freundinnen und Freunde. Sie will im Bezirk leben. Was sie noch nicht weiß: ob sie in zehn Jahren allein wohnen wird, zu zweit oder zu dritt. Ob sie ein Kinderzimmer braucht oder ein Arbeitszimmer. Für Menschen wie Mona haben die beiden gemeinnützigen Bauvereinigungen WBV-GPA und die Genossenschaft Neues Leben ein Quartier entworfen – und ihm ihren Namen gegeben.

Am 24. September 2026 wurde im Stadtentwicklungsgebiet „In der Wiesen“ der Spaten gestochen. Wohnbaustadträtin Elke Hanel-Torsch und Bezirksvorsteher Gerald Bischof griffen gemeinsam mit WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer und Siegfried Igler, Obmann der Genossenschaft Neues Leben, zum Werkzeug. Ein kurzer Moment, eilige Fotos, Applaus. Dahinter stehen fünf Jahre Planung und Bauvorbereitung

– und zweieinhalb Jahre Bauzeit, die jetzt beginnen.

Zehn Häuser, fünf Höfe, ein Grätzl

Zwischen In der Wiesen, Karin-Deckert-Weg und Rosa-Schweizer-Promenade, wenige Gehminuten von der U6-Station Erlaaer Straße, entstehen bis Frühjahr 2029 zehn Häuser um fünf begrünte Höfe. 407 geförderte Mietwohnungen, davon 204 SMART-Wohnungen. Dazu ein Schwimmbad für die Bewohner:innen, 14 Gemeinschaftsräume, zwei Geschäftslokale und im Zentrum ein Quartiershaus in Holzbauweise mit Generationencafé, doppelgeschoßigem Mehrzweckraum und Shared Office.

Was die Miete kostet

Die SMART-Wohnungen sind kompakt geschnitten und gut durchdacht: für Alleinstehende, Alleinerziehende, junge Paare. Die Miete liegt bei ca. 10,60 Euro pro Quadratmeter und Monat, Betriebskosten und Umsatzsteuer eingerechnet. Für die übrigen geförderten Wohnungen sind es ca. 12,30 Euro. Der Eigenmittelbeitrag

bleibt niedrig, der Mietvertrag ist unbefristet.

Rund 115 Millionen Euro investieren die beiden gemeinnützigen Bauträger in das Projekt. Dass die Mieten trotzdem leistbar sind, ist kein Zufall. Das ist Gemeinnützigkeit: Gerechnet wird mit dem, was das Bauen tatsächlich kostet, nicht mit dem, was der Markt hergibt. Und dieses Prinzip gilt nicht nur beim Einzug, sondern über die gesamte Lebensdauer des Hauses.

Leistbarkeit ist kein Zufall

Dass in einem wachsenden Bezirk rund 400 geförderte und energieeffiziente Wohnungen zu diesen Konditionen entstehen, ist Ergebnis wohnungspolitischer Strategie. Wohnbaustadträtin Elke Hanel-Torsch, seit März 2026 im Amt, sieht in „Mona's Liesing“ ein Beispiel dafür, wie Stadt und gemeinnützige Bauträger zusammenarbeiten: „Wien wächst, und mit der Stadt muss leistbarer Wohnraum mitwachsen. „In der Wiesen“ zeigen diese zwei gemeinnützigen Bauträger, wie das gelingt: rund 400 geförderte Mietwohnungen zu Kosten, die auf Dauer leistbar bleiben. Gerade in einem Bezirk, der sich so dynamisch entwickelt wie Liesing, ist das die beste Antwort auf steigende Mieten.“

Für Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA, liegt darin der Kern des Projekts: „Wien hat über Jahrzehnte ein System aufgebaut, das trägt. Eine Wohnbauförderung, die leistbare Mieten absichert. Bauträgerwettbewerbe, in denen soziale Qualität genauso zählt wie Architektur, Ökologie und Ökonomie. Und eine Stadtpolitik, die das Wohnen nicht dem freien Markt überlässt. Mona's Liesing gibt diesem System eine Adresse.“

Mehr als Wohnungen

Nicht alle, die hier einziehen, sind klassische Mieter:innen. Die Baugruppe WaLeWi hat ihr Haus mit rund



V.l.n.r.: Dieter Wiesmüller (Projektleiter), Andreas Buttinger (Leitung Finanzen), Michael Gehbauer (Geschäftsführer), Wohnbaustadträtin Elke Hanel-Torsch, Agnes Streissler-Führer (GPA-Bundesgeschäftsführerin u. Stiftungsvorstand), Cilli Wiltshko (Leitung Projektentwicklung) u. Martin Müllauer (Aufsichtsrat) – alle WBV-GPA

40 Wohnungen gemeinsam mit den Architekt:innen entwickelt. Die Wiener Kinder- und Jugendhilfe betreibt ein Wohnheim mit acht Plätzen. Die Caritas-Stadtteilarbeit begleitet die Nachbarschaft, damit daraus eine Gemeinschaft entsteht. Dachterrassen mit Wintergärten machen das Garteln auch im Februar möglich, das Hallenbad gehört den Bewohner:innen – nicht als Extra, sondern als Teil des Alltags.

Drei Handschriften, ein Quartier

Geplant wurde „Mona's Liesing“ in einem zweistufigen Bauträgerwettbewerb des wohnfonds_wien von drei Architekturbüros gemeinsam: Clemens Kirsch Architektur, illiz architektur und Blaich + Delugan Architekten. Das war Absicht. Innerhalb eines gemeinsamen Rahmens aus Farben und Materialien entstehen so unterschiedliche Wohnungstypen, Fassaden und Freiräume. Die Ausführungsplanung übernimmt WGA ZT, gebaut wird von GERSTL Bau.

Grün, kühl, ohne Autos im Hof

Alle KFZ-Stellplätze liegen gebündelt in einer dreigeschoßigen Tiefgarage entlang der Straße. Das ist aufwendiger als eine Garage unter dem ganzen Bauplatz auszubreiten – aber es ist der einzige Weg, damit in den Höfen Bäume wachsen, die diesen Namen verdienen: großkronig, tief

wurzelnd, mit Schatten für Jahrzehnte. Der Boden bleibt großteils versiegelt, Regen versickert, wo er fällt. Gemeinsam mit Global 2000 wird der Freiraum als „Nationalpark Garten“ gestaltet: Blumenwiesen, Wildobst, Nistplätze.

Geheizt und gekühlt wird mit Wärme aus dem Boden. Tiefensonden, Wärmepumpe, Solarthermie und Photovoltaik versorgen über ein bauplatzübergreifendes Anergienetz das gesamte Quartier – ohne Öl und Gas. Für gemeinnützige Bauträger, die ihre Häuser nicht verkaufen, sondern in hundert Jahren noch verwalten, ist das nicht nur eine Frage der Haltung, sondern auch der Wirtschaftlichkeit: Was heute in Technik investiert wird, entscheidet über die Betriebskosten – und damit über die Leistbarkeit – von morgen.

Mona hat eine Adresse

Fertig sein wird „Mona's Liesing“ im Frühjahr 2029. Bis dahin liegt viel Arbeit vor allen, die dieses Quartier realisieren und bauen. Sichtbar ist aber schon jetzt, was hier entsteht: kein beliebiges Wohnquartier, sondern ein Stück Stadt, das Leistbarkeit, klimagerechtes Bauen und Nachbarschaft zu einem großen Ganzen vereint. Mona hat jetzt eine Adresse. Und mit ihr alle, für die sie steht.

Christian Swoboda

BEZAHLTE ANZEIGE/WOHNEN

MONA'S LIESING

Auf einen Blick

Adresse:

In der Wiesen 26–32, 1230 Wien

Geförderte Mietwohnungen: 407

(davon 204 SMART-Wohnungen)

Miete: ab 10,60 €/m² inkl. Betriebskosten und USt (SMART), ab 12,30 €/m² (übrige geförderte Wohnungen)

**14 Gemeinschaftsräume,
Quartiershaus in Holzbauweise,
2 Geschäftslokale**

**Baugruppe WaLeWi (40 Wohnungen),
Wohnheim MA 11 (8 Plätze)**

**Energie: Anergienetz mit Tiefensonden,
Wärmepumpe, Solarthermie, Photovoltaik**

**Bauträger: WBV-GPA und Neues Leben
Fertigstellung: Frühjahr 2029**

Vormerkung: www.wbv-gpa.at

FREIE

WOHNUNGEN:

Steiermark und
Niederösterreich

**2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6
3 Zimmer mit Balkon, ca. 71 m²
Miete brutto inkl. Heizung und einem
Garagenplatz € 1.026,–
Finanzierungsbeitrag € 6.690, –
HWB 31,67**

**8750 Judenburg, Teuffenbachstraße 24
3 Zimmer mit Balkon, ca. 62 m², general-
sanziert
Miete brutto inkl. Heizung € 659,–
Kautions € 3.899, –
HWB 61,7**

**8761 Pöls, Andreas Reingasse 10
3 Zimmer mit Garten, ca. 68 m²
Miete € 580, –
Kautions € 1.700,–
HWB 60,6**

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**

Jedem Kind den besten Start

DMS

**ZUKUNFTS-
VORSORGE**
ab 30 Euro
im Monat



Der beste Start beginnt hier:
QR-Code scannen und persönliche
Beratung vereinbaren.

Ihre Sorgen möchten wir haben.

**WIENER
STÄDTISCHE**
VIENNA INSURANCE GROUP





1.000 Tage* für dein Vertrauen!

Jetzt Girokonto eröffnen und durch die Kombination mit
Sparkonto, Wertpapierdepot oder Wohnbaufinanzierung bis
zu 1.000 Tage ohne Kontoführungsgebühr sichern!
Finanzanlagen bergen Risiken.

SPARDA-BANK. DA FÜR DICH.

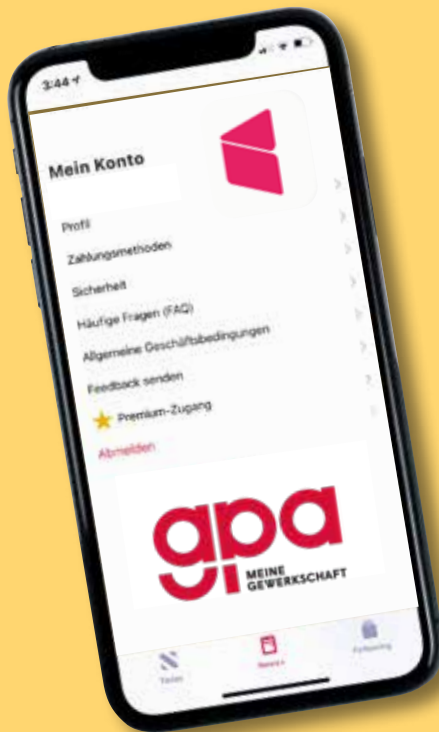
www.sparda.at/1000tage



* Die SPARDA-BANK – eine Marke der VOLKSBANK WIEN AG übernimmt die Kontoführungsgebühr für ein Jahr. Bei Abschluss eines der folgenden Produkte innerhalb des ersten Jahres – Festgeld-Kapitalsparkonto, Depotkonto inkl. Wertpapierkauf oder Wohnbaufinanzierung – verlängert sich die kostenlose Kontoführungsgebühr um ein weiteres Jahr. Werden zwei dieser drei Produkte innerhalb des ersten Jahres abgeschlossen, verlängert sich die kostenlose Kontoführungsgebühr um insgesamt zwei weitere Jahre. Das Angebot gilt vom 14.09. bis 31.12.2026 für natürliche Personen ohne Girokonto bei der SPARDA-BANK. Es handelt sich um ein Produktpaket. Alle Produkte sind auch einzeln erhältlich. Die Kosten für den Einzelwerb bzw. nach Ablauf der kostenlosen Kontoführungsgebühr sind dem QR-Code zu entnehmen. Durch die Kombination entstehen keine zusätzlichen Kosten. Durch die Kombination von Girokonto, Kapitalsparkonto, Wohnbaufinanzierung und Depotkonto einschließlich Wertpapierkauf entstehen über die jeweils bestehenden Risiken hinaus keine zusätzlichen Risiken. Bitte beachten Sie jedoch, dass dieses Paket im Vergleich zu einem klassischen Giro- oder Kapitalsparkonto bzw. einer Wohnbaufinanzierung zusätzlich die Risiken einer Wertpapieranlage mit sich bringt, die mit erheblichen Verlusten verbunden sein können.

IMPRESSUM: Medieninhaber und Hersteller: VOLKSBANK WIEN AG, Dietrichgasse 25, 1030 Wien, T: 050 4004 5050, M: kundenservice@volksbankwien.at, Büro-/Postadresse: SPARDA-BANK – eine Marke der VOLKSBANK WIEN AG, Bahnhofplatz 7, 9500 Villach, T: 050 4004 5150, M: kundenservice@sparda.at, Verlags- und Herstellungsort: Wien, Stand: September 2026, WERBUNG

SPAREN MIT DEINER GPA!



getCards

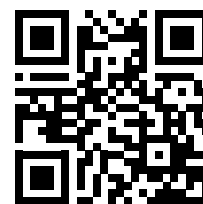
Gilt nur für GPA-Mitglieder.

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

Spare als **GPA-Mitglied** mit der **GPA-Gutschein-App** bei **Lebensmitteln, Kleidung, Wohnungseinrichtung** und **Technik**!

Sichere dir auch Prozente im **Buchhandel**, bei **Schul- & Bürobedarf** und **beim Tanken**!

**Jetzt App über den QR-Code herunterladen
und bei jedem Einkauf richtig sparen!**



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!