

Arbeitszeit hat Grenzen

Wie Arbeitszeit und
Gesundheit zusammenhängen

REKORD BEI PRÄSENTISMUS

Zwei Drittel gehen
krank arbeiten
S. 06

GUTE ZEITEN, SCHLECHTE ZEITEN

Ungesunde vs.
gesunde Dienstpläne
S. 18

SELBSTTEST CHRONOTYPEN

Wann ist Ihre ideale
Arbeitszeit?
S. 29

BARRIEREN ABBAUEN

NÖ: Gespräch mit
einer Behinderten-
vertrauensperson
S. 32



Sicherheitsvertrauens- personen aufgepasst!

Ihre Erfahrungen
sind gefragt:

Wie wird die **neue
Hitzeschutzverordnung**
in der Praxis umgesetzt?

Die **Universität Wien** führt eine wissenschaftliche Studie zur Umsetzung von **Hitzeschutzmaßnahmen bei Arbeiten im Freien** durch. Als **Sicherheitsvertrauensperson (SVP)** können Sie mit Ihrer Einschätzung helfen, den Hitzeschutz am Arbeitsplatz weiterzuentwickeln.

Danke für Ihren Beitrag!

**JETZT
TEILNEHMEN!**



[https://sosci.univie.ac.at/
Hitzeschutzverordnung](https://sosci.univie.ac.at/Hitzeschutzverordnung)



Online-Befragung für SVP

-  Dauer: ca. 10–15 Minuten
-  freiwillig
-  anonym
-  ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke



universität
wien

In dieser Ausgabe ...

04 Editorial, Impressum

AM PULS

- 05** Neues von der Gesunden Arbeit. Schrittweise zurück in den Job
- 06** Präsentismus. Freistellung nach Unfällen. Nachlese Hitzeaktionstag
- 07** Belastende Vollzeit in der Pflege. Überlastungsmeldung
- 08** Krebsrisiken am Arbeitsplatz



IM BLICK: ARBEITSZEIT UND GESUNDHEIT

- 09** Arbeitszeit ist Lebenszeit
- 13** Lange Schicht, hohes Risiko
- 14** Arbeitszeit und Ruhezeit – das gilt!
- 16** Fokustage der Arbeitsinspektion
- 17** Sicherer mit digitaler Hilfe
- 18** Arbeiten gegen die innere Uhr
- 19** Gute Zeiten, schlechte Zeiten: Dienstpläne im Vergleich
- 20** Ohne Erholung geht es nicht
- 21** Reportage Octapharma: Schichtarbeit gesund gestalten – so geht's
- 24** Wer kürzer arbeitet, arbeitet länger gesund
- 25** Geteilte Dienste
- 26** Interview Renate Anderl: „Die 40-Stunden-Woche ist nicht mehr zeitgemäß“



- 28** Serie Präventions-expert:innen: A&OP
- 29** Arbeitsbeginn je nach Chronotyp – mit Selbsttest
- 34** AK und ÖGB fordern: Arbeitszeitverkürzung jetzt!



VOR ORT: NIEDERÖSTERREICH

- 30** Gelebter Arbeitnehmer:innenschutz im Handel
- 32** Die Arbeit der Behinderten-vertrauensperson



Werte Leserin, werter Leser!

Die zunehmende Automatisierung der Arbeitswelt verändert über alle Branchen hinweg betriebliche Prozesse, Abläufe und Arbeitsbedingungen. Digitalisierung, Robotik und künstliche Intelligenz werden immer wichtiger für die Wertschöpfung. Die Gesamtheit der betrieblichen Leistungserbringung basiert mittlerweile bereits zu rund 40 Prozent auf dem Faktor „Maschinen & KI“ und zu 60 Prozent auf dem Faktor „Arbeit“.

In Anbetracht dieser Tatsache sind neue Ansätze für die Finanzierung unseres Sozialstaates dringend notwendig, auch weil Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen derzeit 80 Prozent der Abgaben und Steuern schultern. Es geht also darum, automatisationsstarke Branchen/Firmen sowie große Vermögen, die von der technologischen Transformation besonders profitieren, stärker in die Staatspflicht zu nehmen und damit den Faktor „Arbeit“ zu entlasten.

Die Auswirkungen der Automatisierung auf die Beschäftigten in den Betrieben – wie eine Steigerung des Arbeitstempos, Leistungsverdichtung oder mehr Kontrolle und Überwachung am Arbeitsplatz – erhöhen die Belastungen.

Neue Belastungen brauchen neue Antworten im Arbeitnehmer:innenschutz. Deshalb an dieser Stelle einmal mehr das Bekenntnis zu einer konsequenten Evaluierung auch der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, der Einbindung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen und einer Ausweitung der Präventionszeit.

Wir profitieren in Österreich von einer Arbeitsverfassung, die die Menschenwürde und die Mitbestimmung der Betriebsrät:innen in den Vordergrund stellt. Auch EU-Recht macht es weit schwieriger als im internationalen Vergleich, die tägliche Zahl der Tastenanschläge zu erfassen oder die Zeit ohne Bewegung der Computermaus elektronisch auszuwerten!

Markus Wieser
AK Niederösterreich-Präsident
ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender

ÖGB
Niederösterreich

AK NIEDER
ÖSTERREICH

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Harald Eggenberger (ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Silvia Rosoli (AK Wien), Amela Cetin (AK Wien), Dinah Djalinos-Glatz (ÖGB)

Redaktionsbeirat

Brigitte Ohr (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Markus Schweiger (AK Niederösterreich), Christian Schuckert (AK Niederösterreich), Alexandra Obermeier-Gangl (AK Niederösterreich), Johann Schachinger (AK OÖ), Harald Voglsam (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Stefan Bogner (AK Salzburg), Margit Schuß (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gertraud Walch (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida)

Bildredaktion/Layout/Grafik

Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber:innen

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:in

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22

Telefon: +43 1 501 65-0

E-Mail: akmailbox@akwien.at

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Verlag

Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlagsort

Wien

Hersteller:in

Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21
Herstellungsort: Neudörfel

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id (Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:innen. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Am Puls

Machst du regelmäßig
Überstunden?

JA



NEIN



Folgen Sie uns auf Social
Media, und reden Sie mit:



Neues von der Gesunden Arbeit

Machst du regelmäßig Überstunden? – Das haben wir unsere Follower:innen auf Facebook gefragt. Binnen 48 Stunden gab es mehr als 400 Reaktionen und unterschiedlichste Antworten: Von „Jeden Tag. Und es reicht mir“ bis „Eher nein – es sei denn, man wird sanft gezwungen“ ist alles dabei. Arbeitszeit ist ein vielschichtiges Thema, bei dem Realität und Bedürfnisse oft weit auseinanderklaffen.

Auf Facebook und LinkedIn geben wir Ihrer Meinung eine Stimme, bei der Magazinerstellung hören wir Ihnen ebenfalls zu. Mit dieser Ausgabe setzen wir weitere Wünsche aus der Leser:innenumfrage um: Noch mehr aktuelle und kurze Artikel finden Sie zum Einstieg („Am Puls“). Nach dem Schwerpunktthema „Im Blick“ folgen am Heftende „Service & Tipps“ bzw. in den regionalen Ausgaben die Seiten aus Ihrem Bundesland.

Neues auch in der Heftmitte: Dort zeigen wir typische Schwächen in Schichtplänen auf und stellen auf der Rückseite praktische Arbeitszeit- und Erholungsrechner vor. Ideal zum Herausnehmen, Aufhängen, Weitergeben. Haben Sie noch weitere Ideen für uns?

Schreiben Sie an redaktion@gesundearbeit.at.

Harald Eggenberger
ÖGB-Verlag, Chef vom Dienst

Schrittweise zurück in den Job

Die Wiedereingliederungsteilzeit hilft nach langen Krankenständen beim gesunden Wiedereinstieg. fit2work begleitet Beschäftigte und Betriebe.



Nach einem langen Krankenstand ist der Sprung zurück in den regulären Arbeitsalltag oft zu groß. Die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) schafft dafür einen geregelten Weg: Beschäftigte kehren mit reduzierter Arbeitszeit zurück, bleiben im Betrieb und bekommen zusätzlich zum anteiligen Entgelt Wiedereingliederungsgeld. Voraussetzung sind u. a. ein mindestens sechswöchiger Krankenstand und die Bewilligung durch Arbeitgeber:in und Krankenversicherung.

Zwischen 2017 und 2023 nutzten mehr als 28.000 Menschen das Modell. 87 Prozent waren ein Jahr danach weiter erwerbstätig, nach fünf Jahren rund 75 Prozent. Viele kehren nach der WIETZ wieder in ihr ursprüngliches Stundenausmaß zurück. „Über die gesetzliche Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit hat es damals zahlreiche Sitzungen gegeben. Das hat sich schlussendlich ausgezahlt, da die WIETZ heute ein Erfolgsmodell ist“, sagt ÖGB-Expertin Dinah Djalinos-Glatz.

Damit die Rückkehr gelingt, braucht es aber mehr als einen Stundenplan. Die Arbeit muss an die aktuelle Situation angepasst und Überlastung darf nicht als persönliches Problem behandelt werden. Betriebsrat und Präventivfachkräfte können darauf achten, dass Wiedereinstiegspläne realistisch und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleistet sind und die Kolleg:innen wieder gut im Team aufgenommen werden. fit2work bietet dafür Beratung und Unterstützung für Beschäftigte und Betriebe: von der Planung der Arbeitszeitphasen bis zur arbeitsmedizinischen Abklärung. WIETZ ist damit kein Ersatz für Prävention, aber ein starkes Instrument, damit Krankheit nicht zum dauerhaften Ausschluss aus dem Arbeitsleben führt.

„Wieder ein Teil vom Team“ – Fakten und Broschüre des Sozialministeriums:



fit2work berät und unterstützt bei der Wiedereingliederung – Beschäftigte wie Betriebe:



Präsentismus

Immer mehr gehen krank in die Arbeit

Negativrekord bei der Beschäftigtenbefragung und dem aktuellen Arbeitsklima Index: Österreichweit gingen 2025 fast zwei Drittel trotz Krankheit arbeiten. Seit 2018 wächst die Zahl kontinuierlich. Besonders betroffen sind Beschäftigte mit hoher körperlicher oder psychischer Belastung. Arbeitsdruck erhöht den Zwang, krank zur Arbeit zu erscheinen. Das gefährdet die Gesundheit: Erkrankungen können verschleppt werden. Erholungsphasen fehlen. Am Ende kann das sowohl für die betroffenen Arbeitnehmer:innen als auch für die Betriebe schwerwiegende Folgen haben.

65 Prozent

der Arbeitnehmer:innen gaben an, im letzten halben Jahr trotz Krankheit gearbeitet zu haben.

Wirksame Maßnahmen gefordert

„Wenn Menschen krank arbeiten gehen, ist das kein Erfolg, sondern ein Alarmsignal. Niemand

darf das Gefühl haben, trotz Krankheit funktionieren zu müssen, weil sonst Nachteile im Betrieb drohen. Wer krank ist, braucht Schutz und Erholung – keinen Druck“, sagt Claudia Neumayer-Stickler, Leiterin des gesundheitspolitischen Referats im ÖGB.

Anteil der Beschäftigten, die laut Arbeitsklima Index 2018 krank zur Arbeit gingen:

28 Prozent

Die Gewerkschaft warnt davor, die Verantwortung auf Arbeitnehmer:innen abzuwälzen, und fordert Maßnahmen gegen Arbeitsdruck, Personalmangel und übermäßige Belastungen. Mehr Investitionen in die Prävention und verlässlicher Schutz im Krankheitsfall sind nötig. „Wer die Probleme lösen will, muss bei den Ursachen ansetzen. Krank zur Arbeit zu gehen, darf keine Normalität werden“, betont Neumayer-Stickler.

Ermitteln Sie mit 10 Fragen Ihren persönlichen Arbeitsklima Index:



Freistellung nach Extremereignissen



Beim Maiaufmarsch wurde der vier Bauarbeiter gedacht, die im März beim Einsturz eines Gerüsts in Wien ums Leben gekommen waren.

Arbeitsunfälle haben in den vergangenen zehn Jahren 757 Todesopfer gefordert, 195 davon am Bau. Zum Workers' Memorial Day am 28. April gedachte die Arbeiterkammer der Opfer – und fordert mehr Schutz nach traumatischen Ereignissen am Arbeitsplatz: „Betroffene Arbeitnehmer:innen sind oft

in einem Schockzustand und dürfen keinesfalls selbst- oder fremdgefährdende Tätigkeiten ausüben. Ein Abzug von gefährlichen Tätigkeiten und notfallpsychologische Betreuung müssen deshalb für alle gesetzlich verankert werden“, sagt Silvia Rosoli. Aktuell gilt das nur für Eisenbahnpersonal.

DIE HITZE IM GRIFF

„Coole Lösungen am Arbeitsplatz“ – die Hauptveranstaltung des Hitzeaktionstags 2026 rückte am 9. Juni in der AK Wien den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer:innen in den Mittelpunkt. Expert:innen und betriebliche Akteur:innen diskutierten praxisnahe Lösungen und wirksame Maßnahmen: von angepassten Arbeitszeiten über Beschattungsmöglichkeiten bis hin zu Entwärmungspausen. Denn neben dem Bewusstsein für die Gesundheitsrisiken bilden rechtliche Standards, Vernetzung und gemeinsames Handeln den Schlüssel für Hitze- und UV-Schutz am Arbeitsplatz. Hinter dem QR-Code finden Sie die Präsentationen zum Nachlesen.



Hitzeaktionstag in der AK Wien.



Warum Vollzeit in der Pflege kaum zu schaffen ist

Arbeitnehmer:innen in der Pflege stellen hohe Ansprüche an sich selbst. Zu ihrem Beruf gehören klare Qualitätsstandards, fachliche Kompetenz und persönliche Professionalität. Doch belastende Arbeitsbedingungen untergraben genau das, was gute Pflege ausmacht: Personenzentrierte Beziehungsarbeit und wirkungsvolle Versorgung bleiben auf der Strecke. Eine aktuelle Studie der AK Wien, für die Pflegekräfte interviewt wurden, zeigt, dass der Faktor Arbeitszeit dabei eine zentrale Rolle spielt.

Je nach Kollektivvertrag liegen die Normalarbeitszeiten im Pflegebereich zwischen 37 und 40 Stunden pro Woche. Angesichts steigender Versorgungskomplexität und wachsender Arbeitsanforderungen gelten diese bereits jetzt als kaum mehr tragbar. Hinzu kommen regelmäßige Einspringdienste durch dünne Personaldecken. Die Folgen sind Schlafstörungen, psychische und physische Belastungen sowie erhöhte Fehleranfälligkeit. Als Reaktion darauf reduzieren viele Pflegekräfte ihre Arbeitszeit. Wer das als „Lifestyle-Teilzeit“ abtut, verkennet die Arbeitsrealität im Gesundheitsbereich.

Lange, nachts, am Wochenende

Verschärft wird die Arbeitszeitbelastung durch Nachtdienste, Wochenendarbeit und Schichten von 12 bis 13 Stunden. Untersuchungen zeigen: Lange Schichtzeiten erhöhen Fehler- und Verletzungsrisiken, beeinträchtigen die Konzentration und schädigen

die Gesundheit nachhaltig – Befunde, die die AK-Wien-Studie vollumfänglich bestätigt.

Ein zukunftsfähiger Gesundheits- und Pflegestandort Österreich braucht bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse sind eindeutig: Wer Beschäftigte nachhaltig entlasten und hochwertige Pflege sichern will, muss auch die Arbeitszeit neu gestalten. Dazu gehört eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

Florian Kirschner

AK Wien, Abteilung für Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheitsberufe

„Irgendwann gehen mir die Leute ein, weil dieser Beruf sehr fordernd ist.“

„Am Vormittag so ausgelaugt, dass man am Nachmittag nicht mehr denken kann.“

„Vollzeit ist wirklich sehr belastend – und wenn man Familie hat, fast unmöglich.“

Zur Studie „Vom Anspruch zum Alltag“:



„Großer Pull-Faktor, wenn man reduzieren würde auf 32 bis 35 Stunden als Vollzeit.“

Gut zu wissen

Das Instrument der Überlastungsmeldung

Arbeitgeber:innen haben eine Fürsorgepflicht. Um dieser Pflicht nachzukommen, ist es wichtig, dass Beschäftigte beim Arbeitnehmer:innenschutz mitwirken und auf Gefahren hinweisen und diese melden – nicht nur defekte Geräte, sondern auch schlechte Organisation oder chronische Unterbesetzung. Eine Überlastungsmeldung (auch: Gefährdungsanzeige) macht diese Gefährdungen sichtbar und nachweisbar. Welche Probleme liegen vor, welche Schäden drohen, welche Entlastung ist nötig? So können etwa überlastetem Pflegepersonal Fehler bei der Medikamentengabe unterlaufen. „Das ist kein Zeichen von Schwäche, sondern ein notwendiger Warnruf. Wenn Beschäftigte ihre Arbeit nicht mehr sicher leisten können, muss der Arbeitgeber handeln“, betont Gerald Mjka von der Gewerkschaft vida. Die Meldung an Führungskräfte, am besten mit Unterstützung des Betriebsrats, erhöht den Handlungsdruck. Mjka: „Wer das ignoriert, nimmt Fehler, Ausfälle und gesundheitliche Schäden bewusst in Kauf.“ Durch die Meldung schützt man sich selbst, Kund:innen, Kolleg:innen und den Betrieb.

„Freie Tage, um von diesen 12-Stunden-Diensten überhaupt runterzukommen.“

Jede:r Zweite betroffen Krebsrisiken am Arbeitsplatz

Die häufigsten Risiken

Top 5

- 1  UV-Strahlung
- 2  Dieselabgase
- 3  Benzol
- 4  Quarzstaub
- 5  Formaldehyd

Fast jede:r Zweite betroffen

47,3 %

waren in der letzten Woche mindestens einem Krebsrisikofaktor im Job ausgesetzt.



Was seit Langem bekannt ist: In der EU sterben jedes Jahr mehr als 100.000 Arbeitnehmer:innen an arbeitsbedingtem Krebs. In Österreich sind das 1.800 Tote. Doch wie viele Beschäftigte sind welchen Krebsrisikofaktoren ausgesetzt?

Für eine Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) wurden rund 24.000 Arbeitnehmer:innen zu 24 Krebsrisikofaktoren befragt. Das Ergebnis: Jede:r zweite Beschäftigte in der EU ist mindestens einem Krebsrisikofaktor bei der Arbeit ausgesetzt. Jede:r Zehnte ist hochgradig betroffen – am häufigsten durch Quarzstaub, Dieselabgase, Holzstaub, Benzol oder Formaldehyd. Zusätzlich ist jeder: Vierte mit mehreren Risikofaktoren konfrontiert, zum Beispiel in der Metallverarbeitung. Die Befragung zeigt zudem, dass bei den betrieblichen Schutzmaßnahmen deutlicher Verbesserungsbedarf besteht.

Die AK macht daher politisch Druck und fordert, dass Arbeitsstoff-Grenzwerte stets am aktuellen wissenschaftlichen Stand sind. In den Betrieben gilt: Augen auf bei der Evaluierung – und Maßnahmen nach dem STOP-Prinzip setzen! Ob UV-Strahlung oder krebserzeugende Stoffe: Es geht um Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen.

Petra Streithofer

AK Wien, Abteilung für Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheitsberufe

Kleine Betriebe, höheres Risiko

1,3-mal höher

ist in Firmen mit unter 50 Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit von Krebsrisiken.



Mehr Infos zu kanzerogenen Arbeitsstoffen und dem Risiko in Ihrer Branche:



KURZ GEMELDET – MEHR DAZU IM NÄCHSTEN HEFT

MEHR GEWALT AM ARBEITSPLATZ

2025 registrierte die AUVA 1.752 Arbeitsunfälle durch Gewalt. 1.056-mal waren Frauen betroffen, zu fast zwei Dritteln kam die Attacke von einer externen Person. Nach einem Tiefstand im ersten Corona-Jahr 2020 (943) steigt die Zahl zum fünften Mal in Folge und liegt mittlerweile um mehr als ein Viertel über dem Stand von 2015 (1.371). Insgesamt gab es in Österreich 128.878 Arbeitsunfälle, ein Rückgang von 2,4 % gegenüber 2024.

RADBOT:INNEN SCHWER BELASTET

Fahrradbot:innen leiden unter gefährlichen und menschenunwürdigen Arbeitssituationen: Viele berichten von Unfällen, Ermüdung und Verletzungen durch lange Schichten, schweren Lasten, schlechter Ergonomie sowie Beschimpfungen. Die Arbeit geht mit hoher muskulärer Beanspruchung, Rücken- und Nackenproblemen einher. Die Rider:innen schätzen ihre Flexibilität, wünschen sich aber Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und Gehalt.

„Arbeitszeit ist Lebenszeit!“

Warum Dauer, Lage und
Planbarkeit der Arbeitszeit
über Gesundheit entscheiden.



Wenn Aufgaben noch dringend fertig werden müssen und sich der Feierabend immer weiter nach hinten verschiebt, dann zeigt sich: Arbeitszeit ist mehr als eine Zahl auf dem Dienstplan. Sie entscheidet darüber, ob Menschen langfristig gesund bleiben. Dabei kommt es nicht nur auf die Dauer an, sondern auch auf die Gestaltung: Ist Arbeit gut planbar? Bleibt Zeit für Erholung? Werden alle Stunden erfasst und fair bezahlt?

Beschäftigte sind heute mit einer hohen Arbeitsdichte konfrontiert. Viele erleben steigenden Zeitdruck und Überlastung, lassen Pausen aus, springen kurzfristig ein oder gehen nach Feierabend noch schnell ans Telefon. Die Folge: Arbeitszeit ufer aus und dringt immer mehr in das Privatleben und die Freizeit ein.

„Arbeit darf das Leben nicht auffressen“

Welche Faktoren neben der Wochenstundenzahl über gesunde Arbeit entscheiden, weiß Sybille Pirklbauer, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. „Arbeitszeit ist Lebenszeit“, sagt sie. Entscheidend sei eine gute Balance zwischen Arbeit, Erholung und Privatleben. Arbeit dürfe „das Leben nicht auffressen“.

„Nicht nur die Dauer, sondern auch die konkrete Gestaltung der Arbeitszeit hat eine enorme Bedeutung für Wohlergehen und Belastung der Menschen“, betont die Expertin. Besonders belastend seien Nacht- und Schichtarbeit (siehe S. 18/19), geteilte Dienste (S. 25) oder ständig wechselnde Dienstpläne – typisch etwa in den Branchen Gesundheit und Pflege, Verkehr, Handel, Gastronomie oder Produktion. Erholung und planbare Freizeit geraten dadurch immer stärker unter Druck.

Planbare Arbeits- und Freizeitblöcke sind aber eine wesentliche Voraussetzung für gesundes Arbeiten. Nur wer sich darauf verlassen kann, kann Arzttermine vereinbaren, Kinder betreuen, Zeit mit Familie und Freund:innen verbringen und sich ausreichend erholen. Kurzfristige Dienstplanänderungen und

Text
Sabine Karrer
Freie Journalistin

Fotos
Markus Zahradnik

DAS SAGT AK-EXPERTIN SYBILLE PIKRLBAUER



Warum wird Arbeit heute als immer belastender erlebt?

Die Anforderungen haben sich massiv verändert. Viele Beschäftigte müssen in derselben Zeit deutlich mehr leisten als früher. Gleichzeitig steigt die Erwartung, ständig erreichbar und flexibel zu sein. Nicht die Zahl der Arbeitsstunden allein belastet, sondern der steigende Arbeitsdruck innerhalb dieser Zeit.

Warum passen unsere Arbeitszeitregeln nicht mehr zur heutigen Arbeitswelt?

Unsere gesetzliche Normalarbeitszeit stammt aus dem Jahr 1975, also aus einer Zeit, in der zum Beispiel Schreibmaschinen den Büroalltag prägten. Heute arbeiten wir in einer völlig anderen Arbeitswelt. Die Produktivität hat sich mehr als verdoppelt, gleichzeitig sind Arbeitsdruck und Arbeitsintensität deutlich gestiegen. Menschen sind keine Maschinen. Arbeitszeitregelungen müssen mit dieser Entwicklung Schritt halten und angepasst werden.

Was braucht es für eine gesunde Arbeitszeitgestaltung?

Arbeitszeit muss so gestaltet sein, dass Menschen gesund arbeiten können. Gute Arbeitszeit nutzt die produktiven Stunden der Beschäftigten, nicht ihre Erschöpfung. Dafür braucht es Arbeitszeitregelungen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen – und eine Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit.



Gute Arbeitszeit nutzt die produktiven Stunden der Beschäftigten, nicht ihre Erschöpfung.“

Sybille Pirklbauer, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

häufiges Einspringen wirken weit über die Arbeit hinaus. Viele Beschäftigte wünschen sich deshalb mehr Zeitsouveränität. Sie erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und stärkt die Selbstbestimmung. Flexible Arbeitszeiten erhöhen die Arbeitszufriedenheit allerdings nur dann, wenn sie sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren und nicht ausschließlich an betrieblichen Anforderungen.

Überlange Arbeitszeiten machen krank

Digitalisierung und demografischer Wandel erhöhen den Druck heute enorm. Viele Beschäftigte erleben die Erwartung, auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. „Die Anforderungen in der Arbeit haben sich massiv verändert und sind viel belastender geworden“, sagt Pirklbauer. Aufgaben müssten heute oft in deutlich kürzerer Zeit erledigt werden. Wer den steigenden Druck anfangs bewältigt, laufe auf Dauer Gefahr, über die eigenen Grenzen zu gehen (siehe S. 20). „Erst wird die Schraube angezogen. Dann sieht man: Es funktioniert. Und dann bleibt man dabei“, beschreibt sie diesen Mechanismus. Die gesundheitlichen Folgen würden häufig erst viele Jahre später sichtbar.

Dabei ist wissenschaftlich gut belegt, welche gravierenden körperlichen und psychischen Folgen lange Arbeitszeiten und zu kurze Erholungsphasen haben können. Bereits nach der achten Arbeitsstunde nehmen Aufmerksamkeit und Entscheidungsfähigkeit ab. Ab der neunten Stunde steigt das Risiko für Fehler und Arbeitsunfälle deutlich (siehe S. 7 und 13). Gleichzeitig nehmen Erschöpfung und Schlafstörungen zu, langfristig erhöht sich das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Schlaganfälle, Depressionen und andere Krankheitsbilder.



Erholung ist kein Luxus

Wer dauerhaft gesund und produktiv arbeiten soll, braucht ausreichend Zeit zur Regeneration. Genau diese nötige Erholung fehlt, wenn Pausen regelmäßig ausfallen, Dienstpläne kurzfristig geändert werden oder die Gedanken auch nach Dienstschluss weiter um die Arbeit kreisen. Der österreichweit steigende Präsentismus (siehe S. 6) ist ein weiteres klares Warnsignal dafür, dass Arbeitsmenge, Personalbemessung und Arbeitsorganisation nicht zusammenpassen: Rund 65 Prozent der Beschäftigten in Österreich gehen zumindest gelegentlich krank zur Arbeit, oft aus Pflichtgefühl, wegen fehlender Vertretungen oder aus Sorge vor beruflichen Nachteilen. Kurzfristig funktioniert der Betrieb weiter, langfristig leidet die Gesundheit.

Wie sehr Arbeitszeit aus dem Gleichgewicht geraten kann, zeigen auch die Mehr- und Überstunden. Nach AK-Berechnungen leisteten Beschäftigte allein 2025 insgesamt 170 Millionen Mehr- und Überstunden. 46 Millionen davon wurden weder bezahlt noch durch Zeitausgleich abgegolten. Den Beschäftigten entgingen dadurch nicht nur rund 2,5 Milliarden Euro an Bruttoentgelt, sondern auch

Mit dem AK-Zeitspeicher dokumentieren Sie Ihre Arbeitszeiten bequem per Smartphone oder im Web:



wertvolle Zeit für Erholung und Privatleben. Und dem Staat fehlten im Jahr 2025 rund 1,2 Milliarden Euro an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

Auf die Prävention kommt es an!

Gesunde Arbeitszeit entsteht durch konsequent umgesetzte Zeitvorgaben und eine gute Arbeitsorganisation. Dazu gehören etwa eine realistische Personalplanung, planbare Dienstpläne, ausreichende Pausen, klare Regeln zur Erreichbarkeit sowie eine Arbeitszeitgestaltung, die insbesondere Belastungen durch Nacht- und Schichtarbeit reduziert.

Ein zentrales Instrument dafür ist die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzevaluierung. Sie umfasst ausdrücklich auch Arbeitsabläufe, -organisation und -zeit (siehe S. 28). Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen gilt es, in diesen Prozess einzubinden, denn sie kennen die Belastungen der Kolleg:innen oft am besten und wissen, wo anzusetzen ist. Gemeinsam mit Führungskräften, den Präventivfachkräften sowie Arbeits- und Organisationspsycholog:innen können sie Verbesserungen anstoßen und Arbeitsbedingungen nachhaltig gesund gestalten.



Im Streitfall zählt, was sich nachweisen lässt.“

Martin Müller, Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik, ÖGB

Arbeitszeit ist klar definiert

Grundsätzlich gilt jede Tätigkeit, die im Interesse des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin erbracht wird, als Arbeitszeit. Dazu zählen etwa Vor- und Nachbereitungsarbeiten, Reisezeiten oder – abhängig von der Tätigkeit – auch Umkleidezeiten. Dennoch wird Arbeitszeit nicht immer vollständig erfasst. „Es gibt sogar Fälle, in denen das Zeiterfassungssystem die Aufzeichnung automatisch beendet, obwohl anschließend weitergearbeitet wird“, berichtet Martin Müller, Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Auch bei mobiler Arbeit würden Arbeitszeiten nicht immer vollständig dokumentiert.

Rechtlich ist die Lage eindeutig: Für die Arbeitszeiterfassung ist der:die Arbeitgeber:in verantwortlich. Eine eigene Aufzeichnung kann aber helfen, Ansprüche durchzusetzen. „Beschäftigte sollten ihre Arbeitszeit zusätzlich selbst dokumentieren. Denn im Streitfall zählt, was sich nachweisen lässt“, empfiehlt Müller. Darüber hinaus sieht der ÖGB-Experte in arbeitsrechtlicher Sicht Handlungsbedarf: Die Ausweitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden täglich und 60 Stunden pro Woche müsse wieder zurückgenommen werden.

Damit Regeln auch wirken

Gesetzliche Regelungen zum Arbeitnehmer:innenschutz müssen konsequent umgesetzt werden. Davon profitieren nicht nur Beschäftigte, sondern auch Betriebe, die sich an die Arbeitszeitbestimmungen halten. Sie dürfen nicht gegenüber jenen benachteiligt werden, die die Regeln missachten – und dies mitunter sogar als „Geschäftsmodell“ betreiben. Die AK und der ÖGB fordern deshalb unter anderem (siehe auch S. 30), vereinbarte Arbeitszeiten bereits bei der Anmeldung zur Sozialversicherung verpflichtend zu melden, Arbeitszeiterfassung manipulationssicher zu gestalten sowie Lohnraub und Kontrollvereitelung wirksam zu sanktionieren.

AUF DEN PUNKT Gesunde Arbeitszeit entsteht

nicht von selbst. Sie braucht eine Arbeitsorganisation, die verhindert, dass Beschäftigte dauerhaft über ihre Grenzen gehen.



„Arbeitszeit, Arbeitsruhe“ – eine Broschüre des Arbeitsinspektorats zu den rechtlichen Regelungen.

Gesunde Arbeitszeit

- **Begrenzt:** Arbeitstage und -wochen sind nicht überlang.
- **Planbar:** Die Dienstpläne stehen rechtzeitig fest.
- **Mitbestimmt:** Beschäftigte können ihre Bedürfnisse einbringen.
- **Ermöglicht Erholung:** Pausen, Ruhezeiten und freie Tage sind gewährleistet.
- **Verlässlich:** Nach Dienstschluss keine Erwartung ständiger Erreichbarkeit.
- **Fair:** Geleistete Arbeitszeit wird vollständig erfasst und korrekt bezahlt.

Lange Arbeitszeit, hohes Unfallrisiko

Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls steht in engem Zusammenhang mit der Anzahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden, mit Schichtarbeit, Ruhezeiten und Pausen.

Ein langer Arbeitstag neigt sich dem Ende zu. Man ist müde, unkonzentriert, macht mehr Fehler – und dann passiert etwas. Ein Stolpern, eine Verletzung ... oder Schlimmeres. Dass das kein Einzelfall ist, beweisen zahlreiche wissenschaftliche Studien: Lange Arbeitszeiten erhöhen das Unfallrisiko!

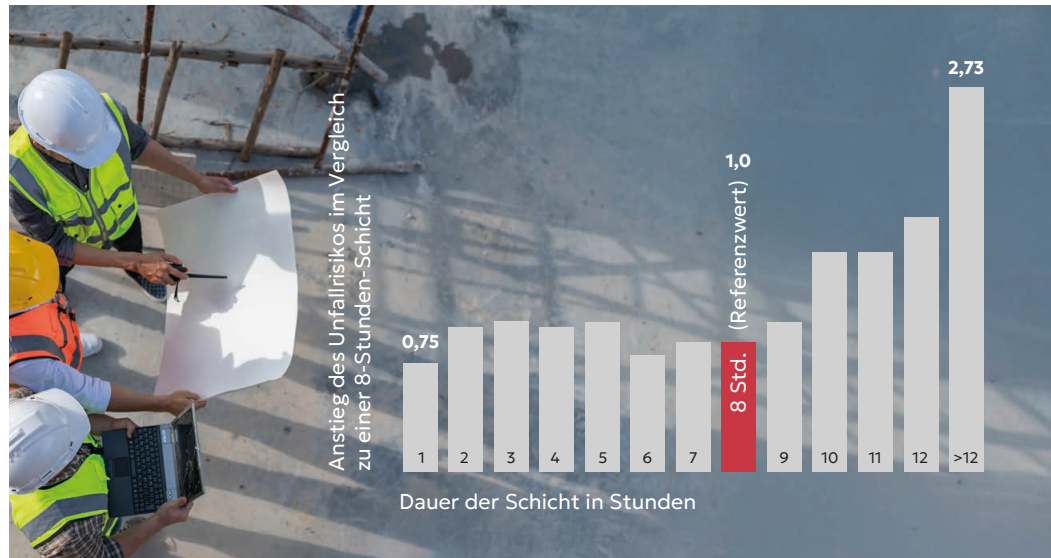
Tages- und Wochenarbeitszeit

Bereits nach der achten Arbeitsstunde nimmt die Aufmerksamkeit ab und die Müdigkeit zu. Nach der neunten Stunde steigt das Unfallrisiko exponentiell an, nach der zwölften ist es bereits um 173 Prozent höher als in der achten Arbeitsstunde. Die Wachheit sinkt mit der Zahl der gearbeiteten Stunden, insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Belastung.

Die Wochenarbeitszeit hat ebenfalls einen großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Unfällen. Arbeitnehmer:innen, die mehr als 64 Stunden pro Woche arbeiten, haben ein um 88 Prozent höheres Unfallrisiko als Beschäftigte mit höchstens 40 Wochenstunden.

Schichtarbeit

Nicht nur das Arbeitspensum, sondern auch, wann es geleistet wird, spielt eine Rolle: Schichtarbeit und speziell Nachtschichten stellen eine besondere Belastung dar, beeinträchtigen die Schlafqualität und verstärken daher die Müdigkeit während der



Arbeit. Im Vergleich zur Frühschicht besteht in der Nachtschicht ein um 36 Prozent erhöhtes Unfallrisiko. Das kumulative Schlafdefizit und damit auch die Unfallwahrscheinlichkeit erhöhen sich, wenn man mehrere Schichten hintereinander ohne ausreichende Erholungszeit dazwischen arbeitet.

Ruhezeiten und Pausen

Durch ausreichende Ruhezeiten kann das gestiegene Unfallrisiko wieder auf den Ausgangswert gesenkt werden. Je mehr Stunden man durchgehend arbeitet und je höher die Arbeitsbelastung ist, desto längere Erholungsphasen braucht man. Nach einer Nachtschicht wird eine längere Ruhezeit benötigt.

Pausen reduzieren die Wahrscheinlichkeit eines Unfalls, wobei längere Unterbrechungen

von mehr als 30 Minuten stärker risikosenkend wirken als kürzere. Dieser Effekt schwächt sich in den Stunden nach der Pause wieder ab.

Wegunfälle

Aufmerksamkeit ist nicht nur während der Arbeit gefragt, sondern auch auf dem Arbeitsweg – vor allem, wenn man selbst ein Fahrzeug lenkt. Das Unfallrisiko auf dem Heimweg von der Arbeit steigt mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit und mit der Länge der Fahrzeit an. Besonders gefährdet ist, wer – z. B. vor einer Nachtschicht – nicht bzw. nicht ausreichend geschlafen hat: 17 Stunden ohne Schlaf haben einen ähnlichen Einfluss auf das Reaktionsvermögen wie 0,5 Promille Alkohol.

Nach der achten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko immer weiter an.

Checken Sie Ihr arbeitszeitbedingtes Unfallrisiko mit dem Risikorechner von XIMES und AUYA:

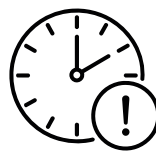


Rosemarie Pexa
Freie Journalistin



Arbeitszeit und Ruhezeit – das gilt!

Zu lange Arbeitszeiten, fehlende Pausen und unklare Ruhezeiten gefährden Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden. Wer seine Rechte kennt, kann Überlastung vermeiden. Wir zeigen, was Ihnen zusteht, wie Sie Verstöße erkennen und wie Sie sich wehren können, wenn es hart auf hart kommt. Ein praktischer Überblick für alle Beschäftigten.



1. Wo sind die arbeitszeit- und arbeitsruherechtlichen Regelungen verankert?

Die grundlegenden Regelungen finden Sie im **Arbeitszeitgesetz (AZG)** und im **Arbeitsruhegesetz (ARG)**. Zu beachten sind auch die jeweils anzuwendenden **Kollektivverträge**, die abweichende Regelungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens vorsehen können. **Betriebsvereinbarungen** können arbeitszeitrechtliche Bestimmungen ebenfalls ergänzen.

Ein wesentliches Ziel des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts ist der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Verstöße gegen zahlreiche Bestimmungen stehen unter Verwaltungsstrafe. Für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften und die ordnungsgemäße Arbeitszeitaufzeichnung ist der:die Arbeitgeber:in verantwortlich.

2. Was sind die gesetzlichen Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit?

Die gesetzliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Die tägliche Arbeitszeit kann einschließlich Überstunden auf bis zu 12 Stunden und die Wochenarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden. Dabei darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchschnittszeitraums von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Diese Höchstgrenzen dienen dem Gesundheitsschutz, indem sie übermäßige körperliche und psychische Belastungen sowie gesundheitliche Risiken, beispielsweise durch Übermüdung oder chronische Erschöpfung, verhindern sollen.



3. Können Arbeitnehmer:innen Überstunden ablehnen?

Ja. Überstunden dürfen prinzipiell nur bis zu den unter Punkt 2 genannten Höchstgrenzen angeordnet werden. Doch Arbeitnehmer:innen können Überstunden ablehnen, wenn berücksichtigungswürdige Gründe der Überstundenleistung entgegenstehen. Dazu zählen insbesondere **Betreuungspflichten** gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, **familienrechtliche Verpflichtungen**, **gesundheitliche Einschränkungen** oder eine **bereits außergewöhnlich hohe Arbeitsbelastung**.

Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer:innen Überstunden ohne Angabe von Gründen ablehnen, wenn dadurch eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von mehr als 50 Stunden erreicht würde. Für diese Überstunden besteht außerdem ein Wahlrecht, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgen soll.

Eine Benachteiligung wegen der Ablehnung solcher Überstunden ist unzulässig. Erfolgt dennoch eine Kündigung, kann diese binnen zwei Wochen angefochten werden. Nur in außergewöhnlichen Notfällen ist dieses Ablehnungsrecht eingeschränkt.



4. Was gilt bezüglich Pausen während der Arbeitszeit?

Beschäftigte haben bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten. Diese Pause dient der Erholung und soll gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorbeugen. In bestimmten Branchen oder bei besonderen Belastungen können Kollektivverträge oder spezielle gesetzliche Vorschriften zusätzliche oder längere Pausen vorsehen. Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.

5. Welche Ruhezeiten sind gesetzlich vorgeschrieben?

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten. Weiters haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, die auch den Sonntag umfasst (Wochenendruhe), sofern keine Ausnahmeregelung besteht.

Die Einhaltung dieser Bestimmungen wird insbesondere durch die Arbeitsinspektion kontrolliert. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, die Arbeitszeiten ordnungsgemäß zu dokumentieren. Verstöße können Verwaltungsstrafen nach sich ziehen.

AK-Ratgeber
„Arbeitszeit – Ruhezeit“:



6. Wann besteht Anspruch auf Wochenruhe?

Ist aufgrund einer zulässigen Ausnahme während der Wochenendruhe gearbeitet worden, muss stattdessen eine andere 36-stündige Wochenruhe gewährt werden, die einen ganzen Kalendertag umfasst. An bis zu vier Wochenenden oder Feiertagen pro Kalenderjahr kann Wochenend- oder Feiertagsarbeit durch Betriebsvereinbarung oder – in Betrieben ohne Betriebsrat – durch Einzelvereinbarung unter Angabe des Anlasses vereinbart werden. Auch in diesen Fällen besteht ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen sowie ein Benachteiligungsverbot.

7. Kann die wöchentliche Ruhezeit beliebig gelegt werden?

Nein. Die Wochenruhe muss einen ganzen Kalendertag umfassen beziehungsweise bei der Wochenendruhe den Sonntag einschließen. Eine Ruhezeit beispielsweise von Mittwoch, 6.00 Uhr, bis Donnerstag, 18.00 Uhr, wäre zwar 36 Stunden lang – sie erfüllt jedoch die gesetzlichen Voraussetzungen nicht, weil sie keinen vollständigen Kalendertag umfasst.

8. Was kann ich tun, wenn die Arbeitszeit- oder Ruhezeitregelungen nicht eingehalten werden?

Das können Sie der Arbeitsinspektion melden. Arbeitgeber:innen, die gegen die Vorschriften des AZG oder des ARG verstoßen, müssen mit Verwaltungsstrafen rechnen. Zudem können Verletzungen der wöchentlichen Ruhezeiten zu Ersatzruheansprüchen führen.



ZUR PERSON

Christian Dunst, AK Wien,
Abteilung für Arbeitsrecht

christian.dunst@akwien.at

Kontrollen und Beratungen sollen das Wissen über die geltenden Bestimmungen in den Betrieben stärken und die Arbeitsbedingungen verbessern. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Schutz von Schwangeren und Lehrlingen.

Arbeitszeit und Arbeitsruhe im Fokus der Arbeitsinspektion

Über 11.500 Beanstandungen rund um das Thema Arbeitszeit und Arbeitsruhe wurden zwischen 2023 und 2025 über alle Branchen hinweg festgestellt:

- Fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen (3.500 Fälle),
- unzulässig gelegte Ruhepausen (2.800),
- unvollständige Arbeitszeitaufzeichnungen (1.300),
- fehlende Ruhepausen bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit (750) sowie
- Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden (700).

Bei den diesjährigen Fokustagen „Arbeitszeit und Arbeitsruhe“ gilt das Augenmerk den vier Branchen Handel, Bau- und Baunebengewerbe, Freizeitbetriebe und Gastronomie, da dort erfahrungsgemäß besonders häufig Arbeitszeitverstöße festgestellt werden.

Es ist nicht immer angenehm

Der erste Fokustag im heurigen März war dem Handel gewidmet. Im Mittelpunkt stand die Kontrolle der Arbeitszeiten während der vergangenen Weihnachtszeit. 400 Kontrollen und 300 Beratungen wurden an diesem Tag österreichweit durchgeführt – und 750 Beanstandungen festgestellt. Am häufigsten betrafen sie falsch gelegte oder fehlende Ruhepausen, Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden und zu kurze tägliche Ruhezeiten.

Der zweite Fokustag im Juni galt dem Bau- und Baunebengewerbe. Die Autorin dieser Zeilen begleitete einen Arbeitsinspektor: 8 Uhr früh, ein kleiner Familienbetrieb, der Elektroinstallationen anbietet. Sichtlich überrascht von unserem Besuch, nimmt uns der Verantwortliche des Betriebs in sein Büro mit. Die Arbeitszeiten der Arbeiter:innen und Angestellten werden in fein

säuberlich sortierten Ordnern vorgelegt. Ob sie in Papierform oder elektronisch geführt werden, ist dem Betrieb überlassen. Sie sind jedenfalls durchwegs korrekt aufgezeichnet – Dauer der Arbeitszeit und Pausen geben demnach keinen Grund für Beanstandungen. Zum Abschluss weisen wir noch auf besondere Schutzvorschriften für Lehrlinge unter 18 Jahren sowie Schwangere hin und gehen auf Fragen ein. Im Ergebnis eine auch für den Arbeitsinspektor sehr angenehme Kontrolle und Beratung, die nicht immer so reibungslos abläuft.

Beratungsoffensive und die nächsten Fokustage

Weiter geht es am 16. September in Freizeitbetrieben und am 26. November in der Gastronomie. Ein Abschlussbericht wird Anfang 2027 unter www.arbeitsinspektion.gv.at veröffentlicht. Neben den Fokustagen läuft über das gesamte Jahr 2026 eine Beratungsoffensive zum Thema Arbeitszeit und Arbeitsruhe, mit dem Ziel, Mängel überhaupt zu vermeiden. Für jede Schwerpunktbereich stehen Informationsblätter zum Download zur Verfügung (siehe QR-Code):



Margret Schachner
Arbeitsrecht
und Zentral-
Arbeitsinspektorat,
Abteilungsleiterin



Weihnachtstrubel 2025: Das Arbeitsinspektorat erhob 750 Beanstandungen zur Arbeitszeit im Handel.

Schicht für Schicht sicherer mit digitaler Hilfe

Die AUVA-Kampagne „Gemeinsam sicher digital“ zeigt, wie innovative Tools Betriebe unterstützen: Der Unfallrisiko-Arbeitszeitrechner etwa bewertet Dienst- und Schichtpläne hinsichtlich des Unfallrisikos.

Drohnen zur Gefahrenanalyse, smarte persönliche Schutzausrüstung oder Extended Reality in der Unterweisung – digitale Systeme eröffnen völlig neue Möglichkeiten, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Genau hier setzt die Digitalisierungskampagne der AUVA an: Bis Oktober 2026 stehen „Digital unterstützende Systeme im Arbeitnehmer:innenschutz“ im Mittelpunkt. Ziel ist es, Betriebe und Bildungseinrichtungen für solche Lösungen zu sensibilisieren und deren Einsatz zu fördern. Details zur Kampagne finden Sie im Internet unter auva.at/digitalisierung.

Kostenlose Tools zur Prävention

Mit ihrer langjährigen Erfahrung hat die AUVA praxisnahe Online-Tools und Apps entwickelt bzw. mitentwickelt. Diese Werkzeuge stehen kostenlos zur Verfügung. Sie helfen, Risiken systematisch zu erkennen und evidenzbasiert Maßnahmen abzuleiten – auch bei der oft unterschätzten Arbeitszeitgestaltung.

Ein zentrales Beispiel ist der gemeinsam mit der XIMES GmbH entwickelte Unfallrisiko-Arbeitszeitrechner. Er ermöglicht eine strukturierte Bewertung von Ist-Arbeitszeiten sowie Schicht- und Dienstplänen. Grundlage ist ein wissenschaftlich fundierter Risiko-Index. Dieser berücksichtigt Faktoren wie Schichtlänge, Nachtarbeit, Ruhezeiten, Pausen und Fahrtzeiten.

Die Anwendung ist niederschwellig: Arbeitszeitdaten können eingegeben oder übernommen werden. Der Rechner zeigt, wie stark das Unfall- und Fehlerrisiko im Vergleich zu einem Referenzmodell – einer klassischen Tagarbeitswoche – erhöht oder reduziert ist.

Mit den Daten zu besseren Entscheidungen

Die Ergebnisse werden übersichtlich aufbereitet und machen Belastungen im Zeitverlauf sichtbar.

UNFALLRISIKO PRO ARBEITSTAG

Die Veränderung des relativen Unfallrisikos pro Arbeitstag im Zeitverlauf:



Damit lassen sich kritische Phasen erkennen und gezielt verbessern. Als Screening-Instrument übersetzt der Rechner arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse so, dass sie im Betrieb direkt angewendet werden können.

Wie der Unfallrisiko-Arbeitszeitrechner im Detail funktioniert, welche Annahmen hinter der Berechnung stehen oder was Sie bei der Planung von Schichtarbeit berücksichtigen sollten, erfahren Sie in folgenden **AUVA-Webinaren**:

Sylvia Ebner
Arbeits-
psychologin

Veronika Tesar
Präventions-
marketing, AUVA



Unfallrisiko-
Arbeitszeitrechner
(2. März 2027,
9.00–10.00 Uhr).



Schichtplan-
gestaltung
(16. März 2027,
9.00–10.00 Uhr).

Schichtarbeit ist in vielen Branchen unverzichtbar, belastet jedoch Gesundheit und Sozialleben. Besonders Nachtarbeit stört unseren Tag-Nacht-Rhythmus. Wie Schichtarbeit gesundheitsgerechter gestaltet werden kann.

Arbeiten gegen die innere Uhr

Schlafstörungen, chronische Erschöpfung, kognitive Leistungseinbußen, ein erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Stoffwechselstörungen und psychische Erkrankungen – das sind mögliche Folgen von Schichtarbeit. Müdigkeit sowie reduzierte Aufmerksamkeits- und Reaktionsfähigkeit erhöhen das Risiko für Arbeitsunfälle. Nacht- und Wochenendarbeit wiederum erschweren die Teilnahme am Familienleben und an Freizeitaktivitäten sowie soziales Engagement. Stress, Unzufriedenheit und soziale Isolation können die Folgen sein.

Ob langfristige Beeinträchtigungen entstehen, hängt maßgeblich davon ab, wie lange man im Schichtdienst bleibt. Mit zunehmendem Alter sinkt die Anpassungsfähigkeit an wechselnde Arbeitszeiten: Regeneration und Umstellung dauern länger, bestehende Beschwerden können sich verstärken.

Es geht auch anders – besser Belastungen können aber reduziert und die Arbeitsfähigkeit kann erhalten werden, wenn Schichtpläne neben Produktivitätsgesichtspunkten auch gesundheitliche und soziale Kriterien berücksichtigen. Es gibt

hierzu klare arbeitswissenschaftliche Empfehlungen:

- Nachtarbeit aufs nötige Minimum beschränken: max. zwei bis drei Nachtschichten in Folge.
- Vorwärts rotierende Schichtsysteme (Frühschicht, dann Spätschicht, dann Nachtschicht).
- Kurze Nachtschichtblöcke sowie ausreichend Ruhe- und Erholungszeiten.
- Frühschicht nicht vor 6.00 Uhr.
- Durchschnittliche Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden/Woche vermeiden.
- Arbeitszeitränge an die Belastung anpassen.
- Ergonomische Pausenregelungen und geeignete Rückzugsmöglichkeiten.
- Beschäftigte in die Dienstplanung einbeziehen, Arbeitszeiten frühzeitig festlegen.
- Soziale Bedürfnisse und altersgerechte Aspekte berücksichtigen.
- Arbeitsmedizinische Untersuchungen bei Nachtarbeit anbieten: Nach § 51 ASchG besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine unentgeltliche Untersuchung.
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, z. B. Ernährungsberatung oder Programme zur Stressbewältigung, stärken die Gesundheitskompetenz.

Isabel Kaufmann
AUVA, Arbeitsmedizinerin

Die AUVA-Arbeitsmediziner:innen beraten Betriebe zum Thema Schichtarbeit:



Gute Zeit

Schlechter Dienstplan

12-Stunden-Dienste

erhöhen das Unfall- und Fehlerrisiko deutlich. Mit zunehmender Dauer sinkt die Konzentrationsfähigkeit, langfristig können Erschöpfung und gesundheitliche Probleme entstehen.

3 Nachtdienste

bringen den Biorhythmus durcheinander. Es kommt nicht zur Ruhe, es kommt zu Erschöpfung, erhöhtem Risiko für Fehler und Unfälle. Dienst zu Dienst.

19–7 Uhr
Nachtdienst

19–7 Uhr
Nachtdienst

Vorwärtswechsel statt Rückwärtsrotation

Der Vorwärtswechsel von Früh- auf Spät- auf Nachtdienst (statt umgekehrt) entspricht eher dem natürlichen Biorhythmus und sorgt für längere Ruhezeiten beim Wechsel. Das senkt die Belastung und damit gesundheitliche Risiken.

7–15 Uhr
Frühdienst

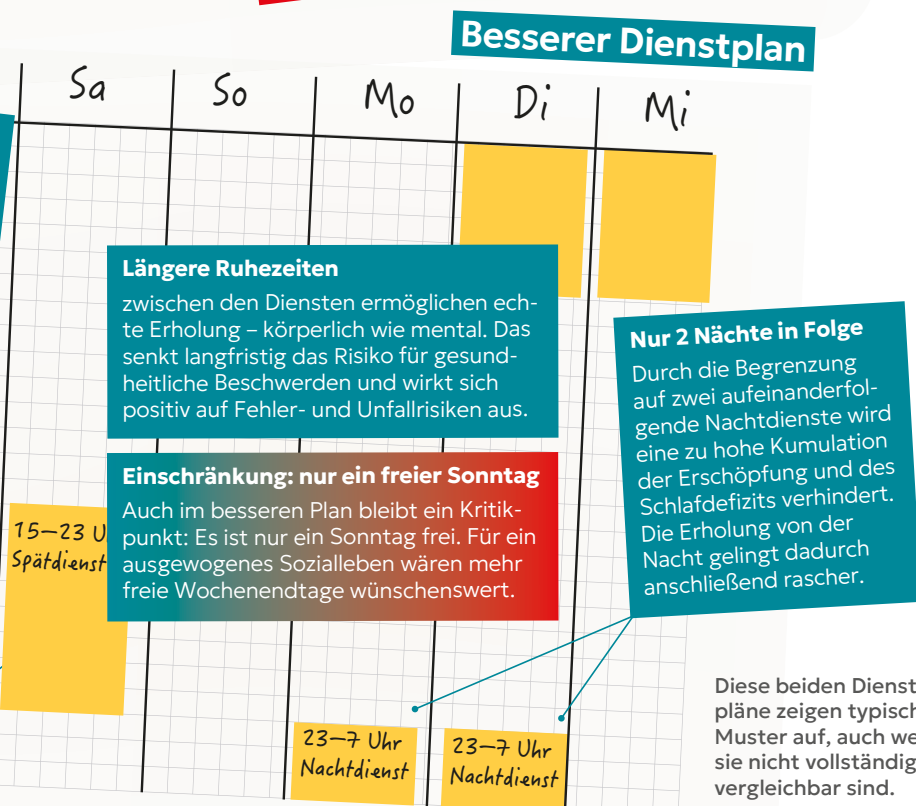
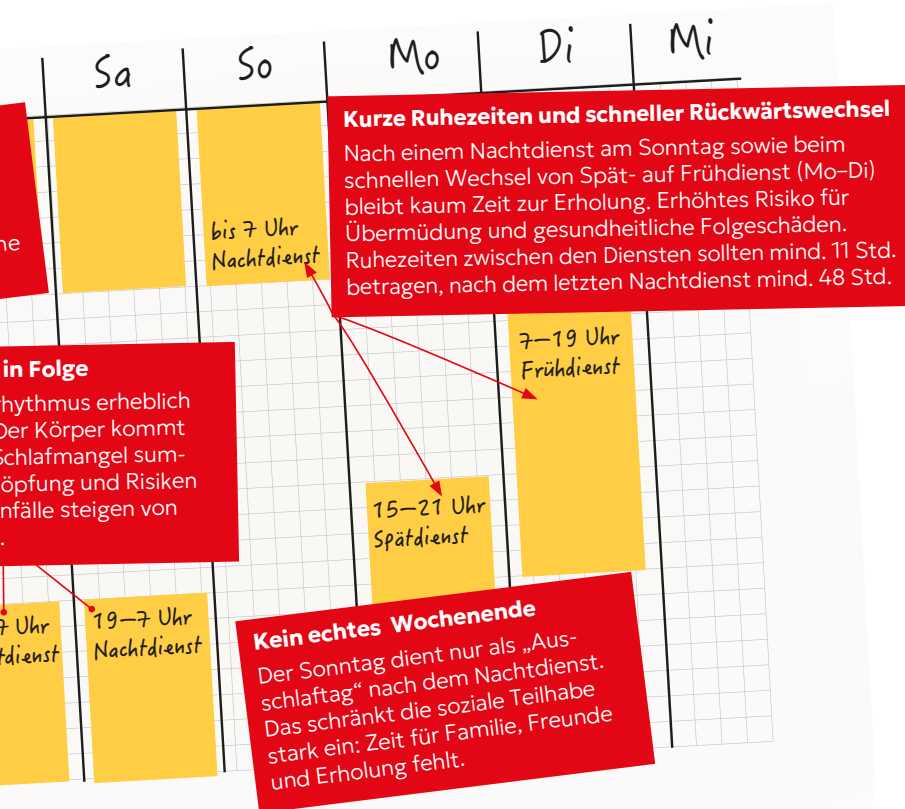
7–15 Uhr
Frühdienst

Kürzere Dienste

reduzieren Ermüdung und Fehlerquote spürbar. Die Konzentration bleibt über den gesamten Dienst hinweg stabiler, was sowohl der Sicherheit der Pflegekräfte als auch der Versorgungsqualität zugutekommt.

15–23 Uhr
Spätdienst

en – schlechte Zeiten



Diese beiden Dienstpläne zeigen typische Muster auf, auch wenn sie nicht vollständig vergleichbar sind.

Anna Arlinghaus

Arbeitsmedizinerin

Jana Büchelhofer

XIMES GmbH Beratung, Software, Forschung

Empfehlungen

Einzelne freie Tage und einzelne

Dienste reichen nicht aus, um sich wirklich zu erholen oder am sozialen Leben teilzunehmen – dafür sind mindestens zwei zusammenhängende freie Tage nötig. Ebenso belasten einzelne Nachtdienste den Körper besonders stark.

Permanente Nachtarbeit („Dauer-

nachtwache“): Auch wenn Dauernachtwachen bei manchen Mitarbeitenden beliebt sind, werden sie arbeitsmedizinisch nicht empfohlen. Der Biorhythmus kann sich auf Dauer nicht vollständig an die Nachtarbeit anpassen, das Schlafdefizit kumuliert.

Bei Planung nur nach individuellen

Wünschen bleibt eine ergonomische, arbeitswissenschaftlich sinnvolle Gestaltung oft auf der Strecke. Auch die Fairness zwischen den Mitarbeitenden leidet.

Kurzfristige Planänderungen verhindern Vorhersehbarkeit:

Häufiges Einspringen stört Erholungsphasen und Privatleben gleichermaßen und erschwert eine verlässliche Freizeitplanung.

Hohe Wochenarbeitszeit:

Dienstpläne mit 40 oder mehr Wochenstunden verhindern arbeitswissenschaftlich vorteilhafte Modelle. Es fehlt an ausreichenden Ruhezeiten.

Ohne Erholung geht es nicht

Gute Arbeitsbedingungen hängen auch von ausreichender Erholung ab. Steigende Arbeitsverdichtung und ungünstige Arbeitszeiten können bei fehlenden Erholungsmöglichkeiten die Gesundheit beeinträchtigen.

Wenn das Geforderte nicht zur verfügbaren Zeit passt, entstehen Termin- und Leistungsdruck, Multitasking, häufige Unterbrechungen und eine hohe Aufgabendichte. Befragungen zeigen einen Anstieg der Belastung durch die Arbeitsverdichtung in den vergangenen zehn Jahren. Die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet heute unter starkem Termin- und Leistungsdruck sowie Zeitstress und muss mehr Arbeit in weniger Zeit schaffen als in den Vorjahren. Über 80 Prozent der Beschäftigten sind zudem außerhalb der Arbeitszeit zumindest gelegentlich und 23 Prozent ständig erreichbar.

Arbeitszeit beeinflusst die Erholung doppelt

Zur Erholung braucht es ausreichende Freizeit, die nicht durch ständige Erreichbarkeit oder fragmentierte Arbeit unterbrochen wird. Wie viel und wann jemand vorher gearbeitet hat, wirkt dabei doppelt auf den Erholungsprozess:

Einerseits beeinflusst es das Belastungsniveau, von dem man sich erholen muss. So führen Arbeit in der Nacht, lange Dienste und viele Arbeitstage in Folge zu einem erhöhten

Erholungsbedarf. Eine erhöhte Arbeitsintensität verstärkt diese Wirkung, Pausen können sie abfedern.

Andererseits hängt von der Arbeitszeit die zur Erholung verfügbare freie Zeit ab. Längere Dienste verhindern meist ausreichende Ruhezeiten. Bei Nachtarbeit wird am Tag geschlafen – das führt oft zu einer verkürzten Schlafdauer und schlechterer

zu einer verfrühten Sterblichkeit führen.

In der restlichen Freizeit spielt das „Abschalten“ von der Arbeit eine wichtige Rolle, um sich wirklich zu erholen. Sonst startet der nächste Arbeitstag bereits mit erhöhtem Erholungsbedarf, und die Arbeit wirkt umso stärker belastend. Wird fehlende Erholung chronisch, kann ein ständiger Zustand der Anspannung entstehen, der langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt.

Riskante Kombination: Arbeitsverdichtung und fehlende Erholung

Hoher Arbeitsdruck hängt in vielen Studien mit erhöhten Beeinträchtigungen durch Schlafstörungen, Erschöpfung, Rückenschmerzen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zusammen. Besonders bei zusätzlich langen Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder verkürzten

Ruhezeiten entsteht erhöhter Erholungsbedarf. Fehlt dann die Erholung, steigen gesundheitliche Risiken umso stärker an. Eine gute Arbeitsgestaltung optimiert daher beides – die Arbeitsbelastung und die Arbeitszeit.

Anna Arlinghaus
Arbeitsmedizinerin

Marc Sobisch, XIMES GmbH
Beratung, Software, Forschung

Überprüfen Sie Dienstpläne mit dem Erholungsrechner von XIMES:



Schlafqualität. Arbeit am Abend und Wochenende schränkt soziale Aktivitäten ein.

Ausreichender Schlaf und „Abschalten“

Guter Schlaf ist wichtig für die tägliche Erholung und ein gesundes Leben. Ein chronisches Schlafdefizit kann Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen hervorrufen und sogar



Schichtarbeit bei Octapharma bedeutet weniger Stunden und somit geringere Belastung. Andreas Rieger kommt damit gut zurecht – nur der Wechsel von der Nacht- in die Frühschicht könnte noch besser laufen.



Schichtarbeit gesund gestalten – so geht's!

Nicht jeder Betrieb kann auf Schichtarbeit verzichten – aber mit den entsprechenden Maßnahmen lassen sich die körperlichen und psychischen Risiken reduzieren. Octapharma hat unter Einbindung der Beschäftigten und gemeinsam mit dem Betriebsrat sowie einer Arbeitszeitexpertin des Beratungsunternehmens XIMES ein passendes Schichtmodell ausgearbeitet.

Auf den Gängen der Octapharma Pharmazeutika Produktionsges.m.b.H. herrscht reges Treiben. Labortechniker Andreas Rieger steuert auf die Tür des Labors zu und schließt sie hinter sich. Hier drinnen ist es ruhig, denn die Analytiker:innen müssen sich konzentrieren können. Ihre Arbeit trägt dazu bei, die gleichbleibend hohe Qualität der Medikamente zu sichern, die das Unternehmen aus Humanplasma und humanen Zelllinien herstellt. Damit die Produktion ohne Unterbrechung laufen kann, werden rund um die Uhr Proben entnommen und getestet.

Am Wiener Standort des familiengeführten Pharmaunternehmens war die Zahl der zeitkritischen Analysen bis vor wenigen Jahren wesentlich niedriger als heute. Daher genügte es, wenn sich

Analytiker:innen freiwillig für Wochenend- und Nachtdienste meldeten. Mit steigenden Produktionszahlen änderte sich das. „Es ist der Bedarf entstanden, auch die Analysen 24/7 durchzuführen, damit Verzögerungen in der Produktion vermieden werden“, erinnert sich Maximilian Schreiner, Leiter der Abteilung Qualitätskontrolle.

Arbeitszeitexpertin an Bord

Die Abteilung Human Resources (HR), damals noch unter einer anderen Leitung, arbeitete mehrere Schichtmodelle aus. Betriebsrat Michael Martin schüttelt den Kopf: „Da war nichts Vernünftiges dabei. Sie haben uns ja auch nicht einbezogen.“ Charlotte Ponzer, Head of HR Business Partner & Talent Acquisition, holte sich im Namen von Octapharma professionelle Unterstützung von der XIMES GmbH,

Rosemarie Pexa
Freie Journalistin
Fotos
Markus Zahradnik



HR-Leiterin
Charlotte
Ponzer: „Wir
schauen laufend,
ob wir noch an
Schrauben drehen können.“



Wir von XIMES moderieren die Diskussion zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Gemeinsam arbeiten wir Vorschläge aus und sehen uns die Vor- und Nachteile an.“

Ruth Siglär, Arbeitszeitexpertin

einem Beratungsunternehmen mit den Schwerpunkten Arbeitszeit, Schichtarbeit, Personal sowie Lohn und Gehalt. Die Arbeitszeitexpertin Ruth Siglär, Co-CEO und Senior Consultant bei XIMES, begleitete den Entwicklungsprozess eines neuen Schichtmodells.

Siglär strahlt gleichzeitig Ruhe und Begeisterung aus, wenn sie von ihrer Beratungstätigkeit erzählt: „Ich moderiere die Diskussion zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Gemeinsam arbeiten wir zwei, drei Vorschläge aus und sehen uns die jeweiligen Vor- und Nachteile an.“ Die Alternativen werden anhand eines Ampelsystems bewertet. Bei Schichtarbeit achtet Siglär vor allem darauf, welches Modell jene Punkte, die den Beschäftigten besonders wichtig sind, am besten abdeckt. Die Offenheit bei Octapharma gegenüber neuen Vorschlägen hat sie als sehr angenehm erlebt.

Betriebsrat erreicht Arbeitszeitverkürzung

Auch Martin empfand den moderierten Prozess als äußerst positiv: „Wir waren vom ersten Tag an eingebunden und haben unsere Wünsche für den Schichtdienst einbringen können.“ Einzelne relevante Themen wurden in Fokusgruppen bearbeitet – etwa der schwierige Bereich der Kommunikation. So fand man eine Lösung dafür, wie im Schichtdienst Arbeitende auch nachts und am Wochenende Informationen erhalten und gut eingebunden werden können.

„Wir haben viele Gespräche mit den Beschäftigten geführt, die in den Schichtdienst wechseln sollten. Dabei ist es hauptsächlich um die Länge der Schichtblöcke, die Regelmäßigkeit und die



Arbeitszeit-
expertin Ruth
Siglär von
XIMES stieß bei
Octapharma
mit ihren Vor-
schlägen auf
offene Ohren.

Planbarkeit gegangen“, erklärt Ponzer. Nach rund einem Jahr stand fest, dass die Analytiker:innen in 8-Stunden-Schichten mit einer halbstündigen bezahlten Ruhepause arbeiten werden. Ein Modell, bei dem die Freizeit an Wochenenden im Vordergrund stand, wurde laut Siglär wieder verworfen: „Den Betroffenen waren Regelmäßigkeit und kurze Arbeitsblöcke wichtiger.“

Da Schichtarbeit eine höhere körperliche und psychische Belastung mit sich bringt (siehe Infobox), forderte der Betriebsrat eine Arbeitszeitverkürzung für die betroffenen Kolleg:innen. Diese sollten nach dem ursprünglichen Modell 38 Stunden pro Woche arbeiten. „Schließlich haben wir uns darauf geeinigt, dass die Kolleginnen und Kollegen, die auf das Schichtmodell umsteigen, 33,6 Wochenstunden arbeiten und im Monat 125 Euro mehr bekommen“, berichtet Martin stolz von seinem Verhandlungserfolg.

Weitere Verbesserungen geplant

30 Analytiker:innen arbeiten nach dem neuen Schichtmodell. Sie sind in fixe Gruppen zu je sechs



„Dieses Mal waren wir vom ersten Tag an eingebunden“, erzählt Betriebsrat Michael Martin.

Schichtleiterin Michelle Schuh geht auf „ihre“ Leute individuell ein.



Die Kolleginnen und Kollegen im Schichtmodell arbeiten 33,6 statt 38 Wochenstunden und bekommen 125 Euro mehr.“

Michael Martin, Betriebsrat

Personen eingeteilt, die immer gemeinsam Dienst machen. Schichtleiterin Michelle Schuh freut sich über diese Änderung: „Ich kenne ‚meine‘ Leute gut und kann auf jede:n individuell eingehen.“ Pro Gruppe übernehmen zwei Personen die zeitkritischen Testungen, die anderen vier analysieren die übrigen Proben. Manche müssen bei Raumtemperatur gelagert werden, andere gekühlt.

Zu allen Tages- und Nachtzeiten werden Proben aus der Produktion angeliefert. Andreas Rieger hat schon vor der Einführung des neuen Schichtmodells in der Qualitätskontrolle bei Octapharma gearbeitet. Jetzt öffnet er einen Tiefkühlbehälter mit Proben, aus dem weißer Nebel quillt. Rieger trägt einen weißen Labormantel und persönliche Schutzausrüstung: Schutzbrille, Schutzhandschuhe und Laborschuhe. Mit einer Pipette entnimmt er ein paar Tropfen einer bereits aufgetauten Probe und bringt sie in ein Messgerät ein. Auch nach mehreren Stunden Nachtschicht muss jede Analyse präzise und mit voller Aufmerksamkeit durchgeführt werden. Rieger hat mit dem Schichtdienst keine Probleme – bis auf eine Ausnahme: „Wenn man aus dem Nachtdienst kommt, muss man nach 48 Stunden in die Frühschicht, das ist das Anstrengendste.“

Die HR-Abteilung arbeitet derzeit gemeinsam mit XIMES an einer besseren Lösung für den Wechsel von der Nacht- in die Frühschicht. Der Planungsprozess hat laut Ponzer gezeigt, dass man die Akzeptanz der Personen braucht, die nach einem Schichtplan arbeiten sollen: „Wir schauen, ob wir noch an der einen oder anderen Schraube drehen können, um die Frühschicht-Belastung zu vermindern.“

AUF DEN PUNKT Bei Octapharma müssen rund um die Uhr Proben analysiert werden. Mit dem Betriebsrat, den betroffenen Arbeitnehmer:innen und einer Arbeitszeitexpertin wurde ein geeignetes Schichtmodell ausgearbeitet.

Gut zu wissen

Gesundheitsrisiken durch Schichtarbeit

In Österreich arbeiten ungefähr 600.000 Menschen in der Nacht, ein Drittel davon regelmäßig. Nachtarbeit wird in vielen Branchen geleistet, z. B. im Gesundheitswesen, in der Produktion oder im Sicherheitsdienst. Doch Körper und Psyche sind dabei besonders gefordert (siehe auch Seiten 18/19). Umso wichtiger ist es, bei Schichtarbeit genauer hinzusehen und sie zu gestalten – mit wirklichen Maßnahmen für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sorgen.

Die Debatte über das Pensionsantrittsalter dreht sich fast ausschließlich um eine Frage: Wie bringen wir Menschen dazu, länger zu arbeiten? Viel wichtiger ist aber: Wie bleiben Beschäftigte überhaupt bis 65 gesund?

Wer kürzer arbeitet, arbeitet länger gesund

Die Lebenserwartung in Österreich liegt mit 82,1 Jahren über dem EU-Schnitt von 81,5 Jahren. Die Lebensdauer an sich ist also nicht das Problem. Bei den gesunden Lebensjahren – jenen Jahren, die ohne chronische Erkrankung oder Funktionseinschränkung verbracht werden – zeigt sich hingegen ein anderes Bild: Hierzulande werden im Schnitt 60,6 gesunde Lebensjahre erreicht. Ein Wert, der deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 65,2 Jahren liegt und vor allem klar unter dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter.

Krank vor 65

Es geht also nicht darum, wie Menschen über das Pensionsantrittsalter hinaus arbeiten können, sondern darum, dass sie überhaupt bis zu diesem arbeitsfähig bleiben. Vor allem in körperlich und psychisch stark belastenden Branchen hält nur ca. die Hälfte der Beschäftigten einen Verbleib bis 65 für realistisch. Menschen scheiden nicht aus Bequemlichkeit früher aus dem Erwerbsleben aus – sondern weil die Arbeitsbedingungen sie krank machen, bevor sie überhaupt das Pensionsalter erreichen.

Genau hier setzt Arbeitszeitverkürzung an. Kürzere tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten verringern die Belastung, schaffen Raum für Erholung und senken Krankenstände sowie Burn-out-Raten. Betriebe, die ihre Arbeitszeit bereits reduziert haben, berichten übereinstimmend von weniger Fehlzeiten und zufriedeneren Belegschaften. Internationale Pilotprojekte, etwa in Island oder Großbritannien, bestätigen diesen Effekt ebenso wie österreichische Musterbetriebe, die auf eigene Faust eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt haben und damit erfolgreich sind.

30 bis 35 Stunden pro Woche

Statt das gesetzliche Pensionsalter weiter anzuheben oder Frühpensionen weiter zu erschweren,



Ein Schlagwort-Bingo der positiven Art: Was muss passieren, wie muss Arbeit gestaltet sein, damit Menschen bis zum Pensionsantrittsalter gesund bleiben?

braucht es also vielmehr eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich – eine neue, zeitgemäße Vollzeit, die Arbeiten bis zur Pension (und unter Umständen darüber hinaus) überhaupt erst möglich macht. Der Korridor für eine solche liegt bei 30 bis 35 Stunden – also genau dort, wo in Befragungen auch die meisten Menschen ihre Wunscharbeitszeit ansetzen.

Wer will, dass Menschen gesund bis zur Pension arbeiten, muss die Arbeitszeit während des gesamten Erwerbslebens senken. Alles andere ist verantwortungslos und bedeutet: Beschäftigte werden länger im System gehalten, ohne die gesundheitlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen. Arbeitszeitverkürzung ist deshalb keine Verteilungsfrage allein, sondern eine gesundheits- und pensionspolitische Notwendigkeit.

Timon Pfleger
AK Wien,
Abteilung für
Sozialpolitik

Zerrissene Tage: Geteilte Dienste in der Pflege und Reinigung

Zweimal am Tag aus dem Haus gehen, verdoppelte Arbeitswege.
Zwischen den Schichten die Kinder versorgen, den Haushalt managen:
So sieht der Alltag vieler Beschäftigter mit geteilten Diensten aus.

Geteilte Dienste sind in Branchen üblich, in denen die Arbeit über den Tag ungleich verteilt ist: Beschäftigte arbeiten zum Beispiel in der Früh ein paar Stunden und haben dann eine zweite Schicht am späten Nachmittag. Verbreitet sind sie etwa in der Büroreinigung, in der mobilen Pflege, in der Gastronomie oder bei Buslenker:innen.

Eingeschränktes Familienleben

Wir haben geteilte Dienste in der Reinigungsbranche und der mobilen Pflege in Österreich untersucht. Es zeigt sich: Diese fragmentierten Arbeitszeiten sind mit gravierenden Folgen für die Arbeits- und Lebensqualität verbunden. Das Sozial- und Familienleben ist stark eingeschränkt: Da Beschäftigte sowohl spät heimkommen als auch früh aufstehen, ist es schwierig für sie, unter der Woche an sozialen Aktivitäten teilzunehmen. Besonders in der Büroreinigung, wo geteilte Dienste täglich vorkommen können, wirken sich diese erheblich auf den Familienalltag aus. Manche Beschäftigte sehen unter der Woche ihre Kinder kaum.

Der Körper im Takt der Arbeitszeit

Diese Dienste sind anstrengend für Körper und Psyche. Pflegekräfte berichteten uns, dass sie

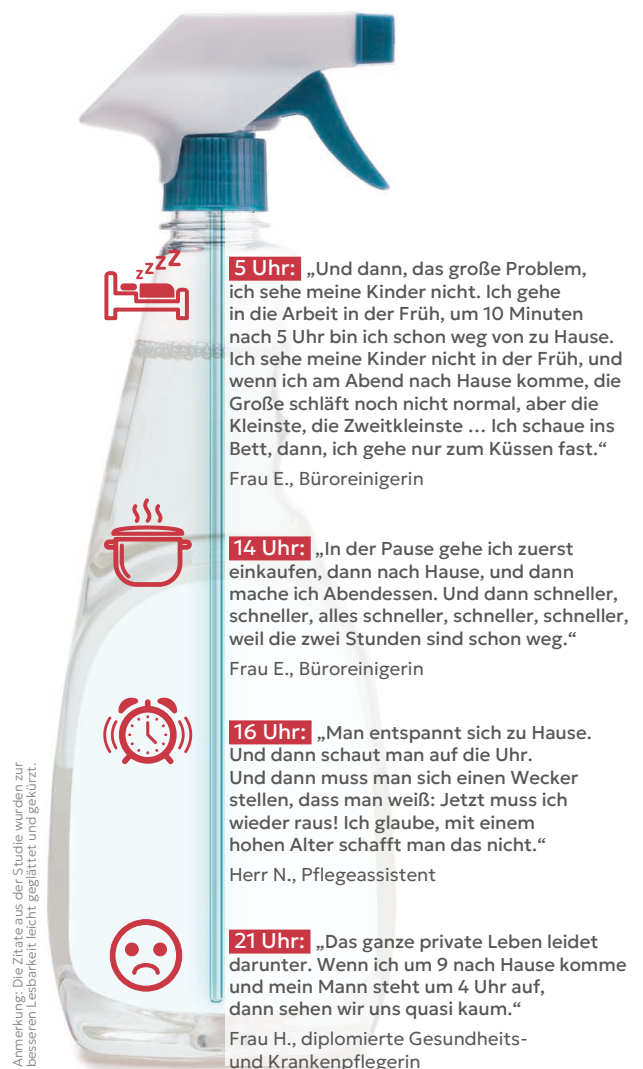
die Unterbrechung zwischen zwei Schichten benötigen, um Kraft für die Abendschicht zu sammeln. Gleichzeitig ist es herausfordernd, mehrmals am Tag den Modus zu wechseln und immer wieder zwischen Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Kinderbetreuung sowie Freizeit zu switchen. In der Arbeitsforschung wird ein solches Muster als Fragmentierung der Arbeitszeit bezeichnet – und es wird in Studien immer deutlicher, dass diese mit großen Belastungen einhergeht. Echte Erholung und das Abschalten von der Arbeit werden dadurch erschwert.

Alternative Arbeitszeitmodelle

Welche Alternativen gibt es? Unsere Forschung zeigt: Das kommt auf die Branche an. In der Pflege etwa prägen menschliche Bedürfnisse die Arbeitszeiten: Frühstück lässt sich nicht am Nachmittag servieren, Medikamente müssen zu bestimmten Zeiten verabreicht werden. Hier wäre es wichtig, dass die Arbeit weniger verdichtet ist, sodass Pflegekräfte keine Unterbrechung brauchen, um einen ganzen Arbeitstag zu schaffen. Auch wird in Österreich mit zusammenhängenden Blockdiensten experimentiert, die beispielsweise in Schweden verbreitet sind. In der Büroreinigung ist ein Umstieg auf Tagesreinigung eine

wichtige Alternative zu geteilten Diensten an den Tagesrändern: Beschäftigte arbeiten dann zu den gleichen Zeiten wie anderes Personal im Gebäude, sie haben weniger atypische Arbeitszeiten und werden sichtbarer.

Karin Sardadvar
Soziologin,
Institut für
Bildungswissenschaft der Universität Wien



„Die 40-Stunden-Woche ist nicht mehr zeitgemäß“

80 Prozent der Menschen wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Die Realität sind aber überlange Arbeitstage, unfreiwillige Teilzeit, Mehrarbeit ohne Zuschlag. AK-Präsidentin Renate Anderl im Interview mit der Gesunden Arbeit über Arbeitszeit von gestern, mangelnden Respekt und nötige Reformen für faire und gesunde Arbeit.



Renate Anderl (64) ist seit 2018 Präsidentin der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, sie folgte auf Rudolf Kaske. Nach Lore Hostasch (1994–1997) ist sie die zweite Frau in dieser Funktion. Anderl wurde 2019 und 2024 wiedergewählt.

Arbeiten die Menschen in Österreich grundsätzlich zu viel oder zu wenig?

Ich würde mal sagen: Die einen arbeiten mehr, die anderen weniger, aber wie viel tatsächlich jemand arbeitet, das suchen sich Menschen nicht einfach so aus. Wir wissen aus Studien, dass viele Menschen

ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, weil sie in besonders belastenden Branchen arbeiten. Wir wissen auch, dass wir europaweit an der Spitze liegen, was überlange Arbeitszeiten betrifft. Die Vollzeitbeschäftigten in Österreich arbeiten durchschnittlich fast 41 Stunden pro Woche. Das ist die drittlängste Arbeitszeit innerhalb der EU. Andererseits stecken viele in der Teilzeitfalle – sie wollen länger arbeiten, aber es gibt in ihren Branchen fast nur Teilzeitjobs, oder die Arbeitslast ist derart hoch, dass sie Vollzeit unmöglich macht.

Wann sind Menschen zufrieden mit ihrer Arbeitszeit, wann sind sie das nicht?

Grob gesagt: Wenn genug Zeit für Arbeit und Leben bleibt. Damit meine ich nicht nur von der Arbeit zur Schule hetzen, um Kinder zu holen, dann schnell einkaufen, zu Hause den Haushalt schupfen, Angehörige pflegen und dann völlig übermüdet ins Bett fallen. Wir haben einen Betrieb in Oberösterreich bei der Umstellung von einer 40-Stunden-Woche auf 30 Stunden begleitet und den Prozess auch evaluiert. Es sind die Krankenstände gesunken, die Produktivität ist gestiegen, die Motivation hat sich verbessert. Wir haben 2022 fast 5.000 Personen zu ihren Arbeitszeitwünschen befragt, über 80 Prozent wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Die gesetzliche Definition von 40 Stunden Normalarbeitszeit ist im 21. Jahrhundert schlicht und einfach nicht mehr zeitgemäß.

Warum arbeiten in Österreich so viele Personen in Teilzeit und was hat es mit der „Lifestyle-Teilzeit“ auf sich?

Lifestyle-Teilzeit, was soll das sein? Das ist eine sehr respektlose Aussage, dass viele in Teilzeit arbeiten, um sich ein schönes Leben zu machen. Ein schönes Leben wollen wir doch alle, aber die Aussage ist einfach falsch. Es gibt viele Gründe für Teilzeit: hohe Arbeitsbelastung, Betreuung von Kindern oder Angehörigen, gesundheitliche Einschränkungen,

Interview
Redaktion
Gesunde Arbeit

Fotos
Markus
Zahradnik



Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht mehr als billige Flexibilitätsreserve genutzt werden. Jede zusätzliche Stunde muss einen Zuschlag bringen – und das ab der ersten Stunde Mehrarbeit.“

fehlende Vollzeitstellen. Ob man in der Stadt oder auf dem Land lebt, ist ebenfalls ausschlaggebend, und auch Branchen prägen die Arbeitszeit, im Handel oder in der Reinigung bekommt man kaum Vollzeitstellen. Diese Aussage verschiebt außerdem die Verantwortung für die vielen Teilzeitjobs auf die falsche Seite: Es sind die Betriebe, die keine Vollzeit anbieten, die Teilzeitkräfte aber trotzdem regelmäßig zu Mehrarbeit verdonnern.

Warum sind aus Ihrer Sicht lange Arbeitszeiten problematisch, und wo sehen Sie wichtige Hebel bei der Gestaltung von gesunden Arbeitszeiten?

Aus Erhebungen wissen wir, dass ab der sechsten Stunde Arbeit die Konzentration deutlich nachlässt, das erhöht die Fehleranfälligkeit und die Unfallgefahr. Das Problem sind auch nicht nur lange Arbeitszeiten, sondern der gestiegene Arbeitsdruck. Pro Arbeitsstunde leisten die Beschäftigten heute doppelt so viel wie noch in den 1970er-Jahren. In vielen Kollektivverträgen haben Gewerkschaften schon kürzere Arbeitszeiten festgelegt – es wird Zeit, dass die gesetzliche Ebene endlich nachzieht.

In welchen Branchen sehen wir als AK die größten Probleme beim Thema Arbeitszeit, und wie ließen sich diese ändern?

Im Handel, in der Gastronomie, in der Reinigung werden kaum Vollzeitstellen angeboten, aber die Beschäftigten – zum Großteil Frauen – leisten trotzdem regelmäßig Mehrstunden. Wünsche, die Arbeitszeit aufzustocken, werden selten erfüllt. Das ist ein ausbeuterisches Geschäftsmodell, das endlich abgestellt werden muss. Im Handel ist es keine Seltenheit, für 30 Stunden angemeldet zu sein, aber regelmäßig bis zu 42 Stunden zu arbeiten – ohne einen Cent für die Mehrarbeit. Der Betrieb schickt die Kollegin einfach in Zeitausgleich. Mit klaren gesetzlichen Regelungen lässt sich das ändern: Wer mehr arbeitet, muss dafür fair bezahlt werden. Jede zusätzliche Stunde muss einen Zuschlag bringen – und das ab der ersten Stunde Mehrarbeit. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht mehr als billige Flexibilitätsreserve genutzt werden. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei Mehrstunden nicht schlechtergestellt werden als Vollzeitbeschäftigte bei Überstunden: Wir verlangen die Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags von 25 auf 50 Prozent – wie bei Überstunden. Und wir wollen einen Rechtsanspruch: Wer regelmäßig Mehrarbeit leistet, muss ein Recht auf Stundenaufstockung haben.

Die AK kritisiert seit Langem, dass die Arbeitsinspektion unterbesetzt ist und damit Verstöße gegen Arbeitszeitbestimmungen und Regelungen nicht ausreichend kontrolliert werden können. Welche konkreten rechtlichen Verschärfungen fordern Sie?

Wenn die Arbeitsinspektorate mehr Personal hätten, dann könnten die Regeln, die jetzt schon gelten, besser und wirksam kontrolliert werden.

Das wäre schon einmal eine wichtige Voraussetzung. Wir brauchen zudem verlässlichere Daten zu den Arbeitszeiten. Betriebe müssen jetzt, wenn sie Beschäftigte einstellen und bei der Sozialversicherung anmelden, auch das Arbeitszeitausmaß melden – das ist ein guter erster Schritt der Bundesregierung. Das reicht aber nicht, wir wollen, dass jede Änderung auch gemeldet werden muss, sonst fehlt die Grundlage für die Kontrolle, ob Arbeitszeiten eingehalten werden.

Wenn Sie sich von der Politik eine Sache zum Thema Arbeitszeit wünschen könnten, welche wäre das?

Dass wir endlich sachlich über Arbeitszeitverkürzung diskutieren und ideologische Mauern, die da teilweise aufgebaut wurden, beiseite lassen.

Aufgewachsen in Wien-Favoriten als Tochter eines Hausmeisters und einer Hausfrau, absolvierte Anderl die Handelsschule und begann 1980 als Sekretärin beim ÖGB zu arbeiten. Seitdem setzt sie sich für die Rechte von Arbeitnehmer:innen ein.



SERIE:

PRÄVENTIONSEXPERT:INNEN

„Nachhaltige Prävention braucht mehr als individuelle Angebote“

Arbeits- und Organisationspsycholog:innen (A&OP) helfen, psychische Gefahren frühzeitig zu erkennen und Arbeit gesund zu gestalten. Wie das gelingt, zeigt Mareike Schäfer bei den Wiener Netzen.

Sabine Karrer
Freie
Journalistin

Psychische Erkrankungen verursachen 11 Prozent aller Krankenstandstage, mit steigender Tendenz. Als Arbeitspsychologin erlebt Mareike Schäfer laufend, wie unterschiedlich sich Belastungen zeigen: Informationsflut, Multitasking, permanenter Arbeitsdruck oder organisatorische Veränderungen. Gleichzeitig erlebt sie einen Wandel: „Wir reden heute über psychische Belastungen“, stellt sie fest. Führungskräfte und Beschäftigte suchen früher Unterstützung und machen auf Belastungsquellen aufmerksam, nicht zuletzt dank der kontinuierlichen Präventionsarbeit.

Prävention ist Teamarbeit

„Psychisch gesunde Arbeitsbedingungen funktionieren nur im Team“, sagt Schäfer. Bei den Wiener Netzen ist die Arbeitspsychologie im Betrieb verankert.

Gemeinsam mit Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkräften, Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP), Personalabteilung, Betriebsrat, Führungskräften und Geschäftsführung entwickelt sie Maßnahmen, die zu den jeweiligen Anforderungen passen. Als Teil des Betriebs kennt die Expertin Abläufe und Unternehmenskultur – das schafft gegenseitiges Vertrauen und ist für alle Beteiligten ein großer Vorteil.

Stressquellen finden

Wesentliche Grundlage ist die Evaluierung psychischer Belastungen. A&OP sind laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) „geeignete Fachleute“ dafür und können im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeiten eingesetzt werden (siehe QR-Code). Bei den Wiener Netzen geht man weit über die Pflicht hinaus, indem man ein ganzes Team eigener Expert:innen vor Ort hat: Die Evaluierung psychischer Belastungen ist Teil eines kontinuierlichen Prozesses mit Mitarbeiter:innenbefragungen und aktuellen Entwicklungen. Sie zeigt, wo Gefahren entstehen bzw. ihren Ursprung haben. Mit dem objektiven Blick der Expert:innen

werden daraus wirksame Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, etwa von verbesserten Kommunikationswegen bis zum Leitfaden im Umgang mit Suchterkrankungen.

Gesunde Strukturen schaffen

A&OP richten ihren Blick nicht auf Einzelne, sondern auf die Arbeitsbedingungen. Sie analysieren etwa Abläufe, Aufgaben, Zusammenarbeit, Führung und Arbeitszeiten und entwickeln gemeinsam mit der Belegschaft passende Maßnahmen. Zusätzliche Angebote wie psychologische oder ergonomische Beratung können Beschäftigte entlasten – für wirksame Prävention braucht es jedoch mehr: „Das System muss den Rahmen bieten. Ausschließlich individuelle Angebote können dauerhaft belastende Strukturen nicht verändern“, bringt es Schäfer auf den Punkt.

Präventionszeitfähige Tätigkeiten aus dem Bereich Arbeitspsychologie:



ZUR PERSON

Mareike Schäfer ist Arbeitspsychologin und seit 2015 bei den Wiener Netzen. Sie ist Teil des betrieblichen Präventionsteams und leitet die Gruppe „Gesundheit bei der Arbeit“.

Gut zu wissen

Seit 2013 sind Arbeitspsycholog:innen im ASchG als insbesondere geeignete Fachleute hervorgehoben, die im Rahmen der jährlichen Präventionszeit zum Einsatz kommen können. A&OP fokussieren nicht auf „Patient:innen“, sondern auf den Arbeitsplatz. Ziel ist die Gestaltung psychisch gesunder, sicherer, lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitswelten. Nicht den Menschen an die Arbeit anpassen, sondern die Arbeit an den Menschen ist die Vorgabe. Verhältnisprävention die Devise.

Arbeitsbeginn je nach Chronotyp

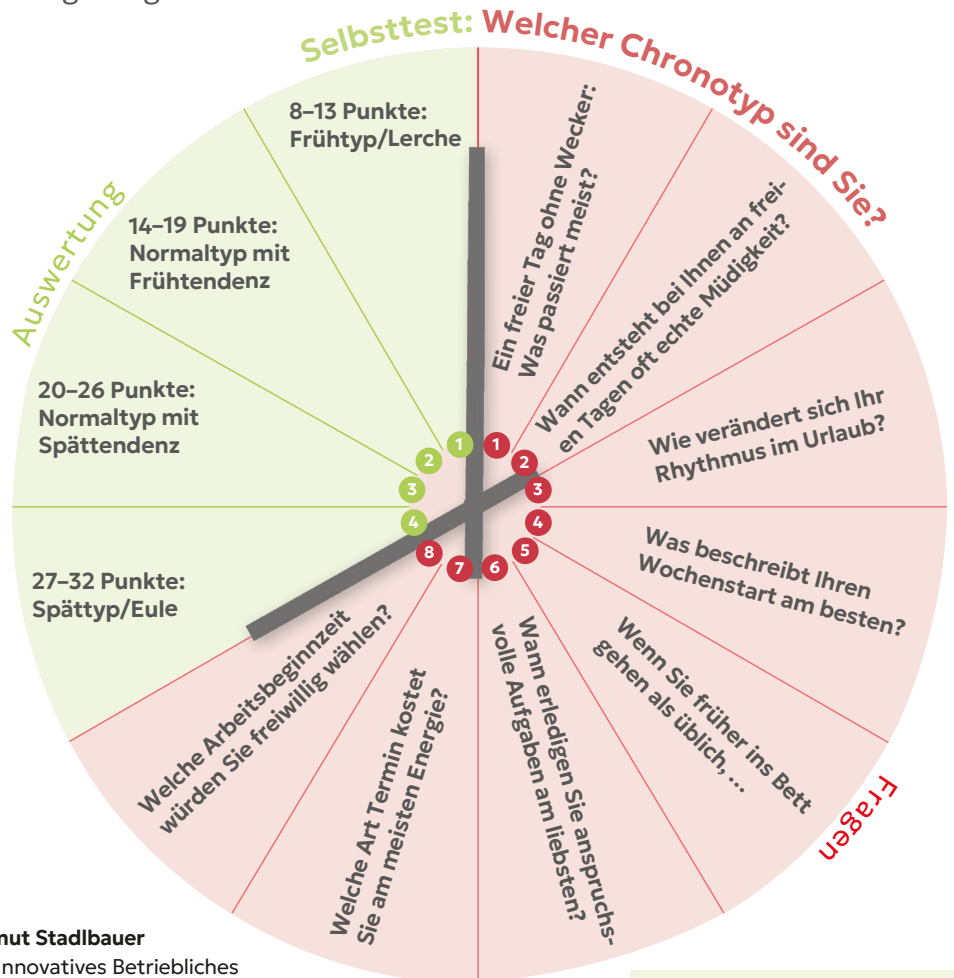
Frühtyp, Normaltyp oder Spättyp – wussten Sie, dass unsere Schlaf- und Aktivzeiten genetisch bedingt sind? Arbeits-, aber auch Schulzeiten sollten das berücksichtigen: für mehr Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit.

Unsere bevorzugten Schlaf- und Aktivitätszeiten sind genetisch geprägt und somit kaum veränderbar. Frühtypen stehen auch am Wochenende um 6 Uhr auf und gehen gern früh schlafen. Normaltypen gehen gegen Mitternacht zu Bett und wachen ohne Wecker gegen 8 Uhr auf. Spättypen schlafen nach ihrem inneren Rhythmus bis 10 Uhr oder länger und sind bis in die Nacht aktiv.

Nur 10 Prozent Frühtypen

Übliche Arbeitszeiten bevorzugen Frühtypen – das sind aber weniger als 10 Prozent der Menschen! Schon bei Normaltypen – gut 50 Prozent – und mehr noch bei Spättypen (bis zu 40 Prozent) führt das zu verkürztem Schlaf und mehr Müdigkeit am Tag. Dieser „soziale Jetlag“ reduziert Konzentration, Motivation und Leistung, erhöht die Unfallgefahr und fördert Nikotin- und Alkoholkonsum.

Auch der Schulbeginn ist für viele Kinder zu früh angesetzt. Gerade im jugendlichen Alter verschiebt sich die Schlafenszeit noch nach hinten. Studien beweisen, dass bei späterem Start die Leistungen deutlich steigen. Betriebe können die Stärken unterschiedlicher Chronotypen bewusst nutzen: Flexiblere individuelle Arbeitszeiten, mehr und bessere Möglichkeiten für Gleitzeit sowie Homeoffice machen Arbeitnehmer:innen ausgeschlafener, zufriedener und leistungsfähiger.



Helmut Stadlbauer
IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement,
Arbeitsmediziner

Antworten

- | | |
|---|---|
| 1. A. Ich bin früh wach und startklar
B. Ich wache vormittags gut auf
C. Ich schlafe gern länger hinein
D. Der Tag beginnt deutlich später | 5. A. ... schlafen Sie meist rasch ein
B. ... klappt es mit etwas Ruhe
C. ... liegen Sie oft länger wach
D. ... sind Sie innerlich noch hellwach |
| 2. A. Schon im Lauf des Abends
B. Gegen Ende des Abends
C. Erst rund um Mitternacht
D. Oft erst weit nach Mitternacht | 6. A. Gleich zu Tagesbeginn
B. Im Lauf des Vormittags
C. Ab spätem Vormittag
D. Eher nachmittags/abends |
| 3. A. Er bleibt fast gleich
B. Er wird etwas entspannter
C. Er verschiebt sich spürbar
D. Er kippt klar Richtung Nacht | 7. A. Sehr späte Abendtermine
B. Unklare, wechselnde Zeiten
C. Termine gleich in der Früh
D. Fixe Frühtermine mit Druck |
| 4. A. Montag fühlt sich normal an
B. Ich brauche kurze Anlaufzeit
C. Ich muss mich erst umstellen
D. Es fühlt sich wie Jetlag an | 8. A. 6.30 Uhr
B. 8.00 Uhr
C. 9.30 Uhr
D. 11.00 Uhr |

Auswertung

A = 1 Punkt, B = 2 Punkte,
C = 3 Punkte, D = 4 Punkte

- Sie kommen morgens gut in Gang und profitieren von einem frühen Start mit frühem Feierabend. Passend: Fokussarbeit am Morgen, keine unnötig späten Pflichttermine.
- Sie kommen mit klassischen Arbeitszeiten gut zurecht. Rhythmus ist wichtiger als Flexibilität. Passend: Planbare Tage, konzentrierte Aufgaben eher vormittags.
- Ihr Rhythmus liegt etwas später. Frühe Starts funktionieren, kosten aber öfter Energie. Passend: Arbeitsbeginn ab 9.00 Uhr, Fokussarbeit ab spätem Vormittag.
- Starre frühe Arbeitszeiten können bei Ihnen sozialen Jetlag erzeugen. Passend: Breite Gleitzeit, Start bis 10.00 oder 11.00 Uhr, wichtige Aufgaben eher später.



Geschäftsführerin Monika Mayerhofer (li.) und baldige Sicherheitsvertrauensperson Claudia Rathgeb.

Arbeitnehmer:innenschutz im Handel

Im September 2025 wurde der EUROSPAR in der Schoellerstraße in Neunkirchen wiedereröffnet. Die ehemalige Mitarbeiterin und nunmehrige Geschäftsführerin, Frau Monika Mayerhofer, führt die Filiale mit 47 Beschäftigten als selbstständige Kauffrau.

Martin Langer
AK Niederösterreich

Sie sind von der Angestellten in die Rolle der Chefin gewechselt. Wie sehen Sie den Arbeitnehmer:innenschutz heute?

Schon als angestellte Führungskraft habe ich mich laufend mit den Gesundheits- und Sicherheitsgefahren beschäftigt. Im Handel geht es natürlich nicht nur um Risiken durch Arbeitsunfälle, sondern in hohem Ausmaß auch um psychische Belastungen. Jetzt als Arbeitgeberin trage ich noch mehr Verantwortung für das Wohlergehen der Beschäftigten. Da bin ich auch sehr froh, Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt als Partner an unserer Seite zu haben, die Belastungen sowie Sicherheitsgefahren erheben und laufend Verbesserungsvorschläge machen.

Gibt es auch schon eine Sicherheitsvertrauensperson im Betrieb?

Demnächst haben wir eine ausgebildete Sicherheitsvertrauensperson in unseren Reihen, die sich dieser verantwortungsvollen Herausforderung stellt und die gesetzlich vorgeschriebene 24-stündige Grundausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson der AK Niederösterreich macht. Empfohlen hat uns diese Ausbildung Claudia Tastel, SVP-Betreuerin der AK Niederösterreich, mit der wir sehr gut zusammenarbeiten. Sie hat uns informiert, dass ab elf Mitarbeiter:innen SVP zu melden sind, uns das umfangreiche Bildungsprogramm der AK Niederösterreich gebracht und die Anmeldung erledigt. Auch

in Zukunft wird sie uns bei regelmäßigen Besuchen mit Informationen rund um den Arbeitnehmer:innenschutz versorgen.

Uns ist aufgefallen, dass die Kassen etwas weiter vom Ausgang entfernt stehen und unterschiedliche Ausrichtungen haben.

Warum ist das so?

Durch den Abstand zum Ausgang herrscht im Kassensbereich weit weniger Zugluft als in vergleichbaren Filialen. Auch die unterschiedliche Ausrichtung der Kassen bietet einen großen Vorteil für unser Personal. So kann der einseitigen körperlichen Belastung vorgebeugt werden, wenn während des Arbeitstages der Kassenarbeitsplatz mehrmals gewechselt wird. Die Mitarbeiter:innen an den Kassen bewegen gewaltige Gewichtsmengen über die Scannerfläche – die Hand zu wechseln, bringt hier große Entlastung.

Wie beurteilen Sie als Unternehmerin die Besuche durch das Arbeitsinspektorat im Betrieb?

Rund drei Wochen nach der Übernahme der Filiale hatten wir Besuch vom Arbeitsinspektorat. Sie können sich vorstellen, dass ich als frischgebackene Geschäftsführerin sehr gespannt gewesen bin, was dabei herauskommt. Jedenfalls hat der Arbeitsinspektorat zwei Sicherheitsgefahren erkannt, und diese konnten wir dank seiner Beratung umgehend beheben.

Uns interessiert natürlich sehr, was das Arbeitsinspektorat thematisiert hat.

In unserem Gästebereich, wo die Kundinnen und Kunden Kaffee trinken oder einen Imbiss zu sich nehmen, ist ein Tisch zu nahe im Bereich des Notausganges gestanden. Jetzt ist der Fluchtweg auch im Notfall frei. Das zweite Thema war, dass eine Palette mit Waren vor einem Feuerlöscher platziert war – auch das also ein relativ leicht zu behebendes Problem, auf das wir bei der anschließenden Unterweisung der Mitarbeiter:innen Bezug nehmen konnten.

Diese Ausgabe der Gesunden Arbeit hat die Arbeitszeit zum Schwerpunkt. Wie hoch ist bei Ihnen im Markt eigentlich der Anteil der Teilzeitkräfte?

Unser Markt hat an fünf Wochentagen von 6.50 Uhr bis 19.00 Uhr und am Samstag von 6.50 Uhr bis 18.00 Uhr geöffnet. Dafür braucht es auch Teilzeitkräfte, um die Filiale ausreichend personell zu besetzen. Dennoch haben die meisten Mitarbeiter:innen Vollzeitstellen, was im Handel nicht immer selbstverständlich ist. Es finden sich aber auch immer wieder Kolleg:innen, die aus verschiedenen Überlegungen Teilzeit arbeiten möchten. Es ist aus meiner Sicht immer ganz wichtig, individuelle Lösungen zu finden, um beispielsweise Betreuungspflichten und Arbeit unter einen Hut zu bringen.

Geschäftsführung und Beschäftigte gehen also aufeinander zu und finden gemeinsam Lösungen?

Genau, und da habe ich noch ein Beispiel. Die Pausen wollten wir elektronisch erfassen und vorab festlegen, genauso wie die Anwesenheitszeit im Betrieb. Für die Mitarbeiter:innen war das aber, wie ich aus vielen Gesprächen weiß, zu viel Druck und Stress, weshalb wir davon wieder abgekommen sind. Jetzt nimmt jede bzw. jeder seine Pause individuell. Mir ist nur wichtig, dass die Absprache untereinander funktioniert, also jeder Bereich immer besetzt ist. Die Mitarbeiter:innen fühlen sich mit dieser Regelung sehr wohl.

AUF DEN PUNKT EUROSPAR-Geschäftsführerin

Monika Mayerhofer setzt in Neunkirchen auf gelebten Arbeitnehmer:innenschutz. Maßnahmen wie ergonomische Kassen, flexible Pausen und freiwillige Feiertagsarbeit stärken Sicherheit und Betriebsklima.



Die unterschiedliche Ausrichtung der Kassen bietet einen großen Vorteil für unser Personal.“

Es ist sicher nicht immer leicht, die Erfordernisse eines scharfen Wettbewerbs im Handel mit den individuellen Anliegen der Beschäftigten unter einen Hut zu bringen?

Dazu ein Beispiel: Soll der Markt am 8. Dezember offenhalten oder nicht? Im Dezember 2025 habe ich das Arbeiten an diesem Feiertag auf freiwilliger Basis ermöglicht, und es hat funktioniert. Da braucht es keinen Druck, sondern vor allem ein gutes Betriebsklima. Wir werden auch heuer so vorgehen und binden alle Mitarbeiter:innen rechtzeitig ein.

Gibt es eigentlich auch im Handel eine persönliche Schutzausrüstung?

Selbstverständlich, im Lager und beim Umgang mit schweren Gütern sind Sicherheitsschuhe zu verwenden. Das Öffnen der vielen Kartonagen erfordert das Tragen von schnittfesten Handschuhen. Man lernt im Arbeitnehmer:innenschutz einfach immer wieder Neues dazu, und mir ist wichtig, die vielen Angebote von AUVA und AK Niederösterreich in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Wir danken herzlich für die Einblicke in eine sichere Arbeitswelt im Handel!



V. li. n. re.: ÖGB-Regionalsekretär David Oprodovsky, AK Niederösterreich-Bezirksstellenleiterin Marianne Landa, Geschäftsführerin Monika Mayerhofer, AK Niederösterreich-Präsident und ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender Markus Wieser

Die Arbeit der Behindertenvertrauensperson

Die Gesunde Arbeit besuchte Birgit Leitner, studierte Chemikerin und seit 2022 Behindertenvertrauensperson (BVP) im größten börsennotierten Unternehmen Österreichs, der OMV, mit mehr als 25.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ganz Europa.

Warum profitieren Betriebe von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung?

Aus meiner Erfahrung weiß ich, dass sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gleich aus mehreren Gründen bezahlt macht. Erstens sind das sehr loyale, hoch motivierte Mitarbeiter:innen. Ihren Talenten entsprechend eingesetzt, leisten sie üblicherweise gleich viel wie alle anderen im Team. Zweitens nutzen Firmen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein ganz besonderes Potenzial, wofür sie auch auf öffentliche Förderungen für Lohnkosten zurückgreifen können. Aufgrund ihrer Einschränkungen haben diese Kolleginnen

und Kollegen ihre eigenen und ganz besonderen Problemlösungsfähigkeiten und -strategien entwickelt, können sich rasch auf Neues einstellen und meistern mit viel Kreativität ihren Arbeitsalltag. Nicht zuletzt erschließt die verstärkte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein großes Potenzial an oft hoch qualifizierten Mitarbeiter:innen.

Was sind aus deiner Erfahrung die konkreten Aufgaben einer Behindertenvertrauensperson?

Die BVP vertritt, natürlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, die Interessen der

Arbeitnehmer:innen mit Behinderung in den verschiedensten Bereichen. Das reicht von wirtschaftlichen über soziale bis hin zu gesundheitlichen und kulturellen Themen. Die BVP stellt einfach sicher, dass die besonderen Anliegen und Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppe im betrieblichen Alltag sichtbar werden, und setzt sich für Verbesserungen ein. Mir gegenüber werden Einschränkungen von den Betroffenen offen angesprochen, und ich kann dann oft rasch kostengünstige Maßnahmen mit dem Unternehmen erarbeiten – bevor entstehende Leistungseinschränkungen über Umwege zu Kostensteigerungen führen. Als Beispiel sei hier die Verwendung ausreichender Schriftgrößen mit klaren Kontrasten genannt, was viel zur Lesbarkeit beiträgt und den Betroffenen Sicherheit gibt.

Markus Schweiger
AK Niederösterreich

BVP Birgit Leitner bei der Eröffnung des Eltern-Kind-Büros bei OMV Downstream GmbH, das kurzfristig für Eltern gebucht werden kann, wenn z. B. die Tagesbetreuung ausfällt.



Beschreibe bitte das Themen- und Aufgabenspektrum einer Behindertenvertrauensperson.

Grundlegend setze ich mich für ein barrierefreies und inklusives Arbeitsumfeld ein. Es geht also darum, Barrieren abzubauen, weshalb ich beispielsweise bauliche Probleme anspreche und an der Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen mitarbeite. Ich bringe mich ein, wenn es darum

geht, das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Kolleg:innen mit Behinderung zu stärken und ihnen faire Chancen im Betrieb zu verschaffen. Auch die Anpassung von Arbeitsplätzen ist Thema, denn viele Kolleg:innen bekommen eine Behinderung erst im Laufe des Lebens und sind – etwa durch altersbedingte Veränderungen – mit dem Thema konfrontiert. Auch für Behördenwege oder das Ausfüllen von Formularen außerhalb des Unternehmens stehe ich als BVP mit meinem Erfahrungsschatz gerne zur Verfügung. Auch der Feststellungsantrag auf Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten ist immer wieder Thema einer Beratung. Betroffene wissen oft gar nicht, dass sie die Kriterien für eine begünstigte Behinderung erfüllen und die damit verbundenen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Vorteile in Anspruch nehmen können.

Du hast die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat angesprochen. Wie sieht diese genau aus?

Für die Beratung behinderter Mitarbeiter:innen bin ich die kompetente Ansprechperson und kann mein Fachwissen in die Arbeit des Betriebsrates einbringen. Deshalb bin ich auch bei den Sitzungen des Betriebsrates dabei, um anzusprechen, was für Menschen mit Behinderung im Betrieb wichtig ist. So konnte etwa unser Betriebsratsvorsitzender Alexander Auer auf meine Anregung im Kollektivvertrag „Energierohstoff- und Kraftstoffindustrie 2026“ zusätzliche Urlaubstage für Menschen mit Behinderung einbringen. Die Urlaubsregelung von bisher drei zusätzlichen Urlaubstagen ab 50 Prozent Grad der Behinderung



Ich bringe mich ein, wenn es darum geht, das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Kolleg:innen mit Behinderung zu stärken und ihnen faire Chancen im Betrieb zu verschaffen.“



BVP Birgit Leitner und Angestelltenbetriebsratsvorsitzender Alexander Auer vertreten die Interessen der Arbeitnehmer:innen im Unternehmen OMV Downstream GmbH.

(GdB) wurde auf vier Urlaubstage ab 60 Prozent GdB und fünf ab 70 Prozent GdB erhöht. Das sind Erfolge, die aus der guten Zusammenarbeit entstehen.

Wenn das Interesse geweckt wurde: Was kannst du einer neuen BVP empfehlen?

Auf jeden Fall würde ich mir im Vorfeld erfahrene Ansprechpartner:innen suchen. ÖGB und AK bieten Seminare zum Thema, bei diesen Institutionen findet man auch Beratung zu den

Voraussetzungen zur Abhaltung der Wahl, den Aufgaben, die auf eine BVP zukommen, und zu den rechtlichen Möglichkeiten einer BVP im Betrieb. Besonders hervorheben möchte ich hier das Chancen Nutzen Büro im ÖGB.

Wir danken für das Gespräch!

Fehlt Ihnen etwas?

Zum Beispiel die Medientipps? Wir haben auf diesen Seiten möglichst viele Inhalte aus Ihrer Region untergebracht. Die Stammausgabe mit noch mehr Storys finden Sie auf gesundearbeit.at.

INFO

Für Fragen zum Behinderteneinstellungsgesetz oder Informationen im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung und Arbeit gibt die AK Niederösterreich unter der Telefonnummer 05 71 71-22000 gerne Auskunft.

Die AK Niederösterreich bietet als ersten Einstieg in die Thematik das Seminar „Die Behindertenvertrauensperson“:



DAS FORDERN WIR

Arbeitszeitverkürzung jetzt – für gerechte, gesunde Arbeit!

Österreichs Beschäftigte arbeiten zu lange und leisten viele unbezahlte Überstunden. Wir als AK und ÖGB fordern eine Arbeitszeitverkürzung und konsequente Kontrolle – Arbeit darf nicht krank machen und muss mit dem Leben vereinbar sein.

Vollzeitkräfte leisten im Schnitt 40,7 Stunden pro Woche, mit 1.725 Jahresstunden liegen wir klar über dem EU-Durchschnitt – und ein erheblicher Teil bleibt unbezahlt: 2025 wurden 45,9 Millionen Mehr- und Überstunden nicht abgegolten. Das entspricht über 2,5 Mrd. Euro, die den Arbeitnehmer:innen vorenthalten wurden.

Mehr Produktivität, mehr Arbeitsdruck

Dabei steigt die Zahl der Beschäftigten, die sich überlastet fühlen, dramatisch. Seit 1975 gilt die Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Mehr als 50 Jahre gab es keine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung – dabei hat sich die Produktivität mehr als verdoppelt! Die Arbeit ist anspruchsvoller und belastender geworden, die Menschen bräuchten mehr Zeit zur Erholung. Stattdessen wurde 2018 der 12-Stunden-Tag eingeführt: ein Rückschritt ins 19. Jahrhundert, statt im 21. anzukommen, in dem 40 Stunden angesichts der intensivierten Arbeit und des verdichteten Lebens nicht mehr zeitgemäß sind.

Unsere Forderungen als AK und ÖGB:

- Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Rücknahme der Regelungen zum 12-Stunden-Tag
- Pilotversuche für eine 4-Tage-Woche nach deutschem, schweizerischem und britischem Vorbild
- All-in-Verträge verbieten (Ausnahme: Führungskräfte oberhalb der SV-Höchstbeitragsgrundlage)
- Ende der Diskriminierung von Teilzeitkräften, Recht auf Stundenaufstockung, gleiche Zuschläge wie bei Überstunden



Es braucht ein neues Arbeitszeitgesetz: ÖGB und AK fordern eine spürbare Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

- Personelle Aufstockung von Kontrollbehörden (Arbeitsinspektion, Finanzpolizei, ÖGK)
- Abschreckende Strafen bei Lohn- und Sozialdumping, Wiedereinführung des Kumulationsprinzips

Wir brauchen eine Arbeitszeit, die Familie, Erholung und gesundes Arbeiten erlaubt. Umfragen zeigen: Ein Drittel der Beschäftigten fürchtet, nicht bis zur Pension durchzuhalten. 82 Prozent wollen kürzer arbeiten. Eine Arbeitszeitverkürzung würde außerdem zu einer gerechteren Verteilung zwischen Voll- und Teilzeitkräften führen und damit auch einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

AUF EINEN BLICK

Recht auf Leben neben der Arbeit

Die Arbeitszeitverkürzung ist gesundheits- und gesellschaftspolitisch notwendig, schützt vor körperlicher und psychischer Überlastung, fördert Motivation und Produktivität und verschafft Menschen die Zeit, die ihnen zusteht. Denn die Arbeit ist heute so verdichtet, dass wir ein Recht auf mehr Zeit für uns selbst, die Familie und ein gutes und gesundes Leben haben.

Nach langem Krankenstand:

**WIEDER
EIN
TEIL**

**VOM
TEAM.**

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT WIRKT.

Langfristig gesund zurück im Job: Stärkt den Zusammenhalt im Team und hält wertvolles Know-how im Unternehmen.

JETZT INFORMIEREN
wiedereingliederungsteilzeit.gv.at



Die meinBR-App

Die einfachste Art, mit deiner Belegschaft in Verbindung zu bleiben.



Das bringt dir die meinBR-App

- **Erreiche alle Kolleg:innen** unabhängig von Dienstort, Schicht oder PC-Arbeitsplatz.
- Informiere die Belegschaft in Echtzeit direkt per **Push-Nachricht**.
- **Kommuniziere unabhängig**, sicher und datenschutzkonform.
- Bleib mit der Belegschaft in Verbindung – mit **Umfragen, Chats und Veranstaltungen**.
- **Spare Zeit** und konzentriere dich auf das, was wirklich zählt: deine Betriebsratsarbeit.

Darum setzen Betriebsräte auf die meinBR-App

- Wichtige **Informationen** direkt per Push-Nachricht versenden
- **Umfragen** erstellen und Beteiligung stärken
- **Veranstaltungen** und Termine organisieren
- **Beiträge** mit Fotos und Videos **teilen**
- **Informationen** aus Quellen wie AK, ÖGB und Gewerkschaften einfach und direkt aus dem Inhaltecenter teilen
- **Zusätzliche Website:** einmal veröffentlichen, doppelte Reichweite
- **Mehrsprachigkeit**, damit du möglichst viele Kolleg:innen erreichst
- **Userverwaltung**, die Überblick schafft

So unterstützen wir dich

- **Persönliche Beratung** und Support
- **Begleitung** bei Einführung und Rollout im Betrieb
- Laufende **Weiterentwicklung** gemeinsam mit Betriebsrät:innen

Mit ♥ gemacht von **ÖGB VERLAG**

Jetzt 550 € sparen!

Sichere dir **bis 31. Oktober**
50 % Rabatt auf die Einrichtungs-
kosten der meinBR-App.

Kostenlose Online-Demo buchen:

meinbr.online

service@meinbr.online



meinBR

www.gesundearbeit.at