

STEUERN SPAREN

Welche Neuerungen es gibt **Seite 12**

BARRIERE FREI

Neues Gesetz 2025 **Seite 14**

ARBEITEN BEI KÄLTE

Was dagegen hilft **Seite 18**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

ICH ARBEITE NACHTS

IM DIENST, WENN ANDERE SCHLAFEN

Zahl

1,4 Mio

Über den hohen Arbeitsdruck informiert AKTuell in der vorliegenden Ausgabe an mehreren Stellen. Die Ursachen dafür liegen nach zwei Jahren Rezession auf der Hand. Die Auswirkungen lassen sich aus aktuellen Erhebungen ablesen: So können sich 1,4 Millionen Beschäftigte hierzulande nicht vorstellen, in ihrem derzeitigen Job bis zur Pension durchzuhalten. Ein alarmierendes Ergebnis, das die Arbeiterkammer darin bestätigt, weiterhin auf Entlassungen für Beschäftigte zu pochen.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Delna Antia-Tatić, Theresa Goisauf (in Karenz), Andreas Rauschal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Patrick Christian Bauer, Sabine Lichtenberger, Stefan Mayer, Markus Mittermüller, Oliver Pillner **Cartoon:** Philip Taucher **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at> **E-Mail:** AKTuell@akwien.at

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

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum **Datenschutzklärung:** wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

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



Die Arbeit der Nacht



Foto: Markus Zahradnik

Das AKTuell-Redaktionsteam: Delna Antia-Tatić, Andreas Rauschal, Bruno Stern (v.l.n.r.).

Liebe Leser:innen!

Nachtarbeit wird in vielen Branchen geleistet, sei es im Gesundheitswesen, in der Produktion oder im Sicherheitsbereich. Doch Körper und Psyche sind dabei besonders gefordert – AKTuell hat genau hingesehen.

Die Nacht war immer schon meines“, sagt Angelika Zadnich. Heute freigestellte Betriebsrätin im Wiener St. Josef Krankenhaus, hatte die diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin zehn Jahre lang ausschließlich dann Dienst, wenn andere das Tagesgeschehen bereits im Traum verarbeiten konnten.

Der Mensch ist nicht von Haus aus nachaktiv – entsprechend lauern die Gefahren durch Ermüdung. Gerade die Zeit zwischen zwei und vier Uhr morgens ist risikobelastet, weil die Körperkerntemperatur dann auf ihr Minimum sinkt. Welche Gegenstrategien entwickeln Beschäftigte und Unternehmen? Darüber informiert unsere Titelstory.

Die wirtschaftliche Situation heimischer Betriebe und die Veränderungen in der Arbeitswelt sind Gegenstand des Strukturwandelbarometers. Dazu wurden im Auftrag von Arbeiterkammer und ÖGB auch heuer wieder 1.500 Betriebsratsvorsitzende befragt. AKTuell hat die Ergebnisse. Trigger-Warnung: Arbeitsbelastung und Personalmangel spielen eine wichtige Rolle.

Außerdem geben wir Tipps für das Steuerjahr 2025 und den Steuerausgleich 2024, beleuchten das Thema Frauenarmut und beschäftigen uns mit den Vorteilen einer möglichen Arbeitszeitverkürzung. Service zu Arbeiten bei Kälte und Neuigkeiten rund um die Barrierefreiheit runden unsere erste Ausgabe dieses Jahres ab.

Gute Lektüre wünscht
Euer AKTuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Nachts im Dienst

Seite 4



Foto: deagreez - stock.adobe.com

Steuern sparen 2025

Seite 12



Foto: Markus Zahradnik

Neues zur Barrierefreiheit

Seite 14

4 Titelstory

Nachtarbeit und ihre Herausforderungen	4
Kommentar: Betriebe können viel tun!	7

8 Weitblick

Der Strukturwandelbarometer 2024	8
Umfrage: Eine gute Work-Life-Balance	9
Frauenarmut ist nicht Frauensache	10

12 Recht klar

Wie man heuer Steuern spart	12
Barrierefreiheit hilft allen Menschen	14

16 Mitbestimmen

Kürzer arbeiten: Produktiv, gesund, zufrieden	16
„Eiszeit“ im Beruf: Gegen das große Zittern	18
Drei Fragen zum Thema Arbeiten bei Kälte	19

20 Dranbleiben

Demokratiehauptstadt Wien	20
Glosse: Was die Jungen wollen	21
Buchtipps: „Bilanz & Co“	22
Cartoon	22
Veranstungstipp	23
Historie: Nachtarbeit seinerzeit	23
Impressum	2

✉ AKtuell@akwien.at
🌐 www.ak-aktuell.at
🌐 www.ak-aktuell.at/linkedin



„Die Nacht war immer schon meines“

Rund 600.000 Personen arbeiten in Österreich nachts. Intensivkrankenschwester Angelika Zadnich war über 20 Jahre eine von ihnen – und zwar gerne. Doch welche Risiken birgt die Nachtarbeit?

Text: Delna Antia-Tatić | Fotos: Markus Zahradnik

NACHTAKTIV

Ihren Kaffee trank sie gern gegen zwei Uhr in der Früh, dann, wenn das erste Tief sich anbahnte. Die Station befand sich im Ruhemodus, draußen war es finster und die meisten Wiener:innen schlummerten in ihren Betten. Doch Angelika Zadnich hatte bereits die erste Hälfte ihres Dienstes hinter sich. Über 20 Jahre arbeitete Zadnich in der Nacht.

Seit letztem Jahr ist die diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin jedoch „tagaktiv“ – als freigestellte Betriebsrätin im Wiener St. Josef Krankenhaus. An ihre nächtlichen Dienste auf der Intensivstation erinnert sich die 43-Jährige trotzdem gern. „Die letzten 10 Jahre habe ich ausschließlich nachts gearbeitet. Das war mein Wunsch.“ Wegen der Kinderbetreuung sei es nicht anders gegangen. Also verlegte die Mutter von drei Kindern ihre Arbeitsstunden in die Nacht. „Damals habe ich oft nur drei Stunden am Vormittag geschlafen, damit ich um 12 Uhr die Kinder abholen konnte.“ Mit ihrem Mann habe sie sich meist die Klinke in die Hand gedrückt. Das Familienmanagement war nicht immer leicht. Doch äußerlich scheint der jahrzehntelange Schlafmangel bei Zadnich kaum Spuren hinterlassen zu haben. Sie lächelt: „Die Nacht war immer schon meines.“

Das Schichtarbeiter-Syndrom

In Österreich arbeiten ungefähr 600.000 Menschen in der Nacht – ein Drittel davon regelmäßig. Im Gesundheitswesen, in der Produktion oder im Sicherheitsbereich. Doch was versteht man genau unter Nachtarbeit? „Als Nachtarbeitnehmer:innen definiert das Arbeitszeitgesetz, wer regelmäßig oder in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht arbeitet – und zwar mindestens drei Stunden,“ erklärt Christian Dunst, Arbeitsrechtexperte der AK Wien. In der Regel wird die Zeit zwischen 22 Uhr und 5 Uhr als Nacht definiert. Bei Angelika Zadnich reichten meist zweieinhalb Nächte, damit sie auf ihre wöchentlichen 30 Stunden kam. Immerhin machte sie als Krankenpflegerin ausschließlich 12-Stunden-Dienste. „Das hat den Vorteil, dass man sich auch einmal ein paar Tage freinehmen kann, ohne sich dafür extra Urlaub nehmen zu müssen“, sagt Zadnich.

Titelstory

Nachts wach zu sein, fordert Körper und Psyche. „Der Mensch ist kein nachtaktives Wesen, dazu ist er gar nicht ausgestattet. Sind wir trotzdem aktiv und arbeiten nachts, treten Risiken auf“, erklärt Schlafforscher Gerhard Klösch. Eine Folge ist etwa das „Schichtarbeiter-Syndrom“. Klösch hat dazu vor seiner Pension an der Medizinischen Universität Wien geforscht. Es handelt sich um Schlafprobleme, die durch den raschen Wechsel zwischen Tag- und Nachtarbeit auftreten. Das bringt gesundheitliche Risiken für die betroffene Person, aber auch Risiken für die Betriebe mit sich, wie das „Fatigue-Risk-Syndrom“ – Risiken durch Ermüdung. In Betrieben wie der ÖBB oder Austro Control hielt er dazu Schlaftrainings für die Beschäftigten.

ARBEITEN IN DER NACHT

Was hilft und worauf kann der Betriebsrat achten?

- **Gesundheit ernst nehmen!** Regelmäßige Untersuchungen des Gesundheitszustandes.
- **Abschluss einer Betriebsvereinbarung!** Um für die Nachtschwerarbeit Maßnahmen zu setzen, die zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von Belastungen beitragen – oder zu ihrem Ausgleich.
- **Gesundheit profitiert von Regelmäßigkeit!** Ob in den Dienstabfolgen, Ruhephasen oder im Lebensstil wie bei Ernährung oder Bewegung.
- **Doppelschichten werden empfohlen!** Eher schlecht vertragen werden drei Nachtdienste in der Woche – hier droht das Schichtarbeitersyndrom.
- **Beschäftigt bleiben!** Hilft gerade gegen Ermüdungsphasen ab zwei Uhr morgens.
- **Altersfrage beachten!** Gibt es für ältere Kolleg:innen die Möglichkeit zur Versetzung in die Tagarbeit oder Verkürzung der Nachtarbeit?
- **Sozialkontakte leiden!** Es hilft, Familie und Freund:innen als Verbündete zu gewinnen.

Gerade die Zeit zwischen zwei und vier Uhr morgens ist risikobelastet, weil die menschliche Körpertemperatur dann auf ihr Minimum sinkt. „Der Schichtarbeiter kennt das: Er beginnt zu frösteln, wird grantig und Fehler passieren.“ Überwachungstätigkeiten am Monitor machen besonders müde, noch dazu in einem beheizten Raum. Die Gefahr, unkonzentriert zu werden, ist hoch. „Deswegen können Krankenpfleger:innen auch so gut mit ihren Nachtdiensten umgehen, weil sie so aktiv sind.“

Zwischen Jetlag und Verdauungsstörung

Die beste Strategie gegen Probleme im Schichtdienst sei daher, die Gesundheit ernst zu nehmen. Zum einen gibt es akute Belastungen, die ähnlich sind wie bei einem Jetlag: Schlafprobleme treten auf, die Leistungsfähigkeit nimmt ab, der Appetit verändert sich. Zum anderen gibt es Langzeitfolgen, die eher nach 15 bis 20 Jahren auftreten. Dabei sind Schlafprobleme eher nebensächlich, weiß Klösch. „Nur zehn Prozent leiden unter Ein- und Durchschlafstörungen. Vielmehr gehören Verdauungsprobleme, Übergewicht oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie hoher Bluthochdruck zu den Folgen chronischer Nacht-Schichtarbeit.“ Natürlich gibt es von Mensch zu Mensch Unterschiede: Nicht alle vertragen Nachtarbeit gleich gut oder schlecht.

Altersfrage Nachtarbeit?

Angelika Zadnich kam 20 Jahre lang gut damit zurecht. „Trotzdem habe ich mit zunehmendem Alter gemerkt, dass ich nach den Nachtdiensten immer schlechter einschlafen konnte.“ Schlafforscher Klösch bestätigt: Im jungen Alter funktioniert die Melatoninausschüttung noch gut, während im



„Werden gesundheitliche Probleme festgestellt, so kann das Recht auf Versetzung in die Tagarbeit geltend gemacht werden.“

Christian Dunst, AK Arbeitsrechtexperte

zunehmenden Alter der Schlaf oberflächlicher wird. „Meiner Meinung nach sollte man ab 50 Jahren aus der Schichtarbeit austreten, wenn man gesunde Pensionsjahre erleben will“, so der Experte. Gerade körperliche Arbeit sei in der Nacht anstrengender als am Tag. Auch würden depressive Verstimmungen im Nachtdienst häufiger auftreten, besonders bei älteren Arbeitnehmer:innen.

Regelmäßige Gesundenuntersuchungen sind daher entscheidend. Das Arbeitsrecht regelt einen unentgeltlichen Anspruch darauf. „Werden beispielsweise gesundheitliche Probleme festgestellt, so kann das Recht auf Versetzung in die Tagarbeit geltend gemacht werden,“ erklärt AK Experte Dunst. Bloß, nicht in allen



„Der Mensch ist kein nachtaktives Wesen. Sind wir trotzdem aktiv und arbeiten nachts, treten Risiken auf.“

Gerhard Klösch, Schlafforscher

Betrieben ist das möglich. „Generell ist das Thema der Nachtarbeit komplex,“ sagt Dunst. „Es gibt viele sondergesetzliche Regelungen sowie Bestimmungen in den Kollektivverträgen, die die Belastungen durch Nachtarbeit ausgleichen sollen.“ Dazu zählen etwa Sonderruhezeiten, zusätzliche Freizeit, Zulagen oder erhöhte Überstundenzuschläge. Auch die Nachtschwerarbeit wird gesetzlich gesondert definiert. Das betrifft etwa Arbeiten bei extremer Hitze oder in begehbaren Kühlräumen. „Gerade hier können Betriebsrät:innen durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Ausgleich von Belastungen beitragen oder sogar Maßnahmen zur Beseitigung regeln.“

Nachtarbeit ist in Österreich umfassend geregelt, entscheidend ist, dass die Betriebe sich daran halten. Als Überwachungs- und Kontrollorgan haben Betriebsrät:innen dabei eine wichtige Funktion. Auch weil Personalmangel, Krankheiten oder eine unberechenbare Auftragslage auf Kosten von Schichtarbeiter:innen gehen – gesundheitlich, aber auch familiär.

Angelika Zadnich weiß das. „Ich habe die Nachtdienste gern gemacht. Aber ich genieße meine neue Dienstform jetzt sehr – und jedes Wochenende mit der Familie.“ Vor allem kann sie nun endlich mit Herzblut Betriebsrätin sein. □

KOMMENTAR



Foto: Ewald Bauer

Betriebe können viel tun!

Von Patrick Christian Bauer

Menschen sind von Natur aus tagaktiv. In der Nacht fährt der menschliche Körper herunter: Kreislauf und Stoffwechsel verlangsamen sich, die Verdauung wird träger, und die allgemeine Leistungsfähigkeit nimmt ab. Wer in der Nacht arbeitet, stört somit seine innere biologische Uhr. Geschieht dies dauerhaft, steigt das Risiko für ernsthafte gesundheitliche Probleme. Da die Konzentration nachts schneller nachlässt, erhöht sich auch die Gefahr von Unfällen am Arbeitsplatz.

Betriebe können viel tun, um die negativen Folgen von Nachtarbeit zu minimieren. Dazu zählen ergonomische Schichtpläne, die zu viele Nachtschichten in Folge verhindern und ausreichend Ruhezeiten gewährleisten. Ebenso wichtig ist eine durchdachte Arbeitsorganisation, die Rücksicht auf die veränderte Leistungsfähigkeit nimmt – etwa durch angepasste Taktzahlen in Industriebetrieben oder das Verlegen bestimmter Aufgaben in weniger belastende Arbeitszeiten am Tag. Ergänzend dazu kann ein gesundes Ernährungsangebot, insbesondere in den späten Nachtstunden, einen positiven Beitrag leisten. In der Industrie haben sich beispielsweise stärkende Nachtschichtsuppen bewährt.

Zur Person

Patrick Christian Bauer ist Experte für Arbeitsgestaltung, Technologie und Betriebswirtschaft in der Gewerkschaft PRO-GE. Seine Abteilung berät Betriebsrät:innen zu Nachtarbeit und Schichtarbeit.

Zwischen Arbeitsdruck und Personalmangel

Der Strukturwandelbarometer 2024 beleuchtet Veränderungen in der Arbeitswelt und die wirtschaftliche Situation heimischer Unternehmen – dafür wurden rund 1.500 Betriebsratsvorsitzende befragt.

Von Andreas Rauschal

Der Betriebsrat erfüllt nicht nur eine wichtige Schnittstellenfunktion. In der Vermittlung zwischen der Belegschaft einerseits und der Unternehmensführung andererseits wird er auch zu einem bedeutenden Stimmungsmesser. Denn kaum jemand kennt das Innenleben der Unternehmen, das die Entwicklungen der heimischen Wirtschaft sowohl mitgestaltet als auch spiegelt, besser.

Umfassendes Abbild

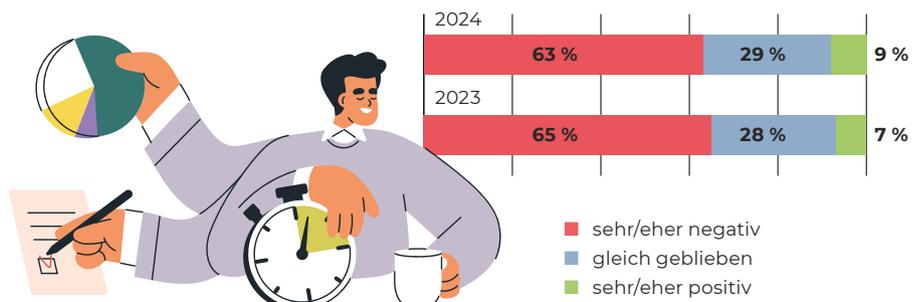
Auf diesen Schatz greift deshalb auch der Strukturwandelbarometer zurück. Jährlich befragt das Meinungsforschungsinstitut IFES im Auftrag von Arbeiterkammer und ÖGB Betriebsratsvorsitzende in ganz Österreich zu aktuellen Themen und Entwicklungen im Betrieb. Daraus ergibt sich ein umfassendes Abbild der wirtschaftlichen Lage heimischer Unternehmen, ihrer gegenwärtigen Herausforderungen und Chancen.

Im Jahr 2024 ist die österreichische Wirtschaft bereits zum zweiten Mal in Folge geschrumpft. Entsprechend fallen die Ergebnisse der Befragung aus: Der Arbeitsdruck ist aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden auf nach wie vor sehr hohem Niveau (siehe Grafik), und das unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg – sowie quer durch die Branchen.

Von wegen Lohnkosten

Gleichzeitig bleiben – auch in der Rezession – Probleme im Bereich Arbeitskräftebedarf bestehen. Drei Viertel der Befragten geben an, dass ihr Betrieb Schwierigkeiten bei der Suche

Wie hat sich der Arbeitsdruck in deinem Unternehmen verändert?



nach Personal hat. Für vier von zehn Unternehmen gestaltet sich auch die Anwerbung von Lehrlingen schwierig. Dass ein Drittel der Betriebe mit schlechterer Wirtschaftslage den Personalmangel wiederum als Mitgrund für seine Situation angibt, beweist: Es ist entscheidend, Arbeitskräfte (langfristig) an das Unternehmen zu binden.

Erstmals beschäftigt sich der Strukturwandelbarometer übrigens mit dem Thema Standortdebatten. Und liefert dabei gleich ein interessantes Detail: Zwar wird im Zuge entsprechender Diskussionen oft das Argument der hohen Lohnkosten in Österreich aufgeworfen. Allerdings sehen Branchen mit Personal als größtem Kostenfaktor ihre Konkurrenz vor allem in Österreich und in Europa.

Aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden sind ohnehin andere Gründe für die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend: Produktqualität, Kundennähe und das Know-how der Beschäftigten stehen für sie an erster Stelle. □



Du interessierst dich für die Ergebnisse im Detail?



EINE GUTE WORK-LIFE-BALANCE

Der Ausgleich zwischen Arbeit und Erholung wird für Arbeitnehmer:innen immer wichtiger. Wir haben fünf Belegschaftsvertreter:innen gefragt, wie in ihren Betrieben mit diesem Bedürfnis umgegangen wird.

Von Bruno Stern



„Bei Wien Work stehen wir vor der Herausforderung, Maßnahmen für unsere Arbeiter:innen zu entwickeln, die den etablierten, flexiblen Arbeitszeitmodellen für Angestellte wie beispielsweise Gleitzeit oder Telearbeit gleichwertig gegenüberstehen.“

Jürgen Straner

Wien Work Integrative Betriebe und AusbildungsgmbH

Foto: Fred Rumpl



„Seit Jahren setzen wir betriebliche Maßnahmen, um eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und gesundheitsfördernde Angebote. Ein positives Betriebsklima und gesunde Mitarbeiter:innen sind uns sehr wichtig.“

Liane Neumann

DB Schenker

Foto: Fotostudio Schreiner



„Trotz guter Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat sind in der Pflege flexible Arbeitszeiten und Homeoffice leider keine Option. Zum Ausgleich für die Kolleg:innen bieten wir einige gesundheitsfördernde Maßnahmen an.“

Sophie Wannbacher

Häuser zum Leben

Foto: Marc Rae Baliwag



„Durch Gleitzeit, mobiles Arbeiten sowie auch die bezahlte Pause schaffen wir im Betrieb ein Umfeld, um Arbeit, Betreuungspflichten und Freizeit in ein möglichst gutes Verhältnis zu bringen. Gezielte Gesundheitsförderung im Betrieb ergänzt all diese Maßnahmen.“

Sonja Rauscher

Wiener Volkshochschulen

Foto: Sonja Rauscher



„Mitarbeiter:innen der AUVA haben die Möglichkeit, Sabbatical-Modelle in Anspruch zu nehmen. Nach Vereinbarung steht Kolleg:innen des Verwaltungsbereichs Homeoffice zur Verfügung. Um Sicherheit und Gesundheit zu fördern, wurde sogar eine eigene Abteilung gegründet.“

Florian Zweckmayr

AUVA

Foto: Florian Zweckmayr



Frauenarmut ist nicht Frauensache

■ In Österreich hat Armut ein Geschlecht: Frauen haben ein erhöhtes Armutsrisiko, weil hauptsächlich sie die unbezahlte Arbeit übernehmen. Warum diese Ungerechtigkeit höchste Reform-Priorität hat – und wieso besonders der Betriebsrat gefragt ist.

Von Delna Antia-Tatić

Gefühlt arbeiten sie rund um die Uhr – in der Nacht, am Wochenende und bis ins hohe Alter. Frauen in Österreich ziehen meist die Kinder groß, pflegen die Angehörigen, übernehmen die Hausarbeit und sorgen sich „nebenbei“ um ihren Erwerbsjob. Zusammen macht das mehr als Vollzeit. Doch entlohnt werden Frauen für diese Arbeitslast nicht. Im Gegenteil, sie leiden oft unter Geldsorgen und kommen finanziell schwer über die Runden. Armut ist in Österreich weiblich.

Armut ist kein Schicksal

In den Caritas-Beratungsstellen wird das in Zahlen spürbar: Zwei Drittel der Menschen, die um Hilfe ansuchen, sind Frauen. 20 Prozent sind Alleinerzieherinnen. Sie können sich vollwertige Mahlzeiten nicht leisten, laufende Kosten nicht pünktlich bezahlen oder etwa die Wohnung nicht angemessen heizen. Doch Armut ist kein Schicksal, Armut



83 %

aller Alleinerziehenden sind Frauen

ist die Folge ungerechter Strukturen, wie Caritas und Arbeiterkammer gemeinsam kritisieren.

Faire Bewertung von Care-Arbeit

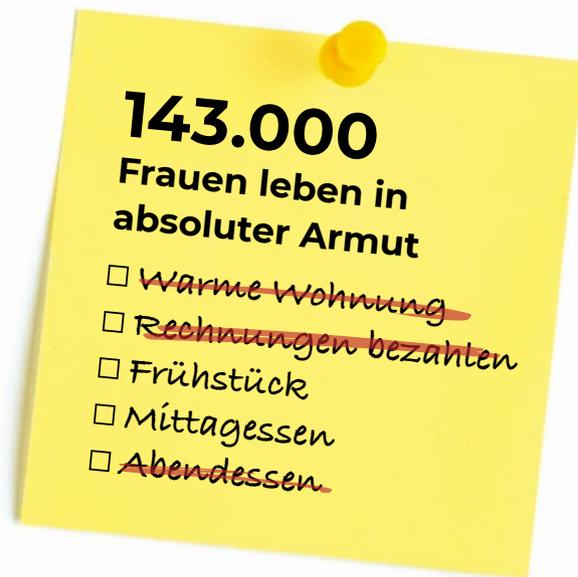
Denn Arbeit ist nicht gleich Arbeit. Erwerbsarbeit wird anerkannt und bezahlt, Sorgearbeit ist hingegen ungeschätzt und unbezahlt. Und zwei Drittel der unbezahlten Arbeit wird von Frauen verrichtet. Das hat Konsequenzen: Weil Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen, müssen sie viel öfter als ihre männlichen Kollegen in Teilzeit arbeiten, haben dadurch weniger Karrierechancen und beziehen geringere Einkommen – was sich in ihrer Pension durchschlägt, Stichwort Altersarmut. Die größten Armutsrisiken haben demnach Alleinerziehende: 42 Prozent gelten als armutsgefährdet. Aber auch alleinlebende Pensionistinnen sind besonders armutsgefährdet. Hinzu kommt, dass gerade in

den frauenspezifischen Bereichen schlechter entlohnt wird. Frauen haben also doppelt das Nachsehen.

Die Anerkennung von Care-Arbeit ist daher ein Kernanliegen, wie Caritas-Österreich-Präsidentin Nora Tödting-Musenbichler in gemeinsamer Initiative mit der Arbeiterkammer betont. „Konkret heißt das: Wir brauchen endlich halbe-halbe! Wir brauchen gesetzliche Rahmenbedingungen für eine faire Verteilung und Bewertung von Care-Arbeit – von der Kinderbetreuung bis zur Pflege. Außerdem fordern wir eine hochwertige und flächendeckende Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflege-Angebote. Und, last but not least, brauchen wir bessere Arbeitsbedingungen und höhere Entlohnung in frauenspezifischen Bereichen, damit Frauen wirtschaftlich unabhängig sein, für sich selbst vorsorgen und Altersarmut verhindern können.“

Lohntransparenz gegen Einkommensunterschiede

Das erhöhte Armutsrisiko bei Frauen hat aber noch mehr Ursachen. So lassen sich zwei Drittel des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern nicht durch strukturelle Benachteiligungen erklären, sondern gehen höchstwahrscheinlich auf Lohndiskriminierung zurück. Immerhin verdienen Frauen in Österreich 18,4 Prozent weniger als Männer – pro Stunde. Der EU-Durchschnitt beträgt 13 Prozent, damit steht Österreich im EU-Vergleich an vorletzter Stelle. Die Arbeiterkammer fordert daher eine zügige Umsetzung der EU-Lohntransparenz-Richtlinie. „Die muss aber an das KMU-Land Österreich angepasst werden,“ so Arbeiterkammer Präsidentin Renate Anderl in Hinblick auf Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU). „Heißt: Lohn-



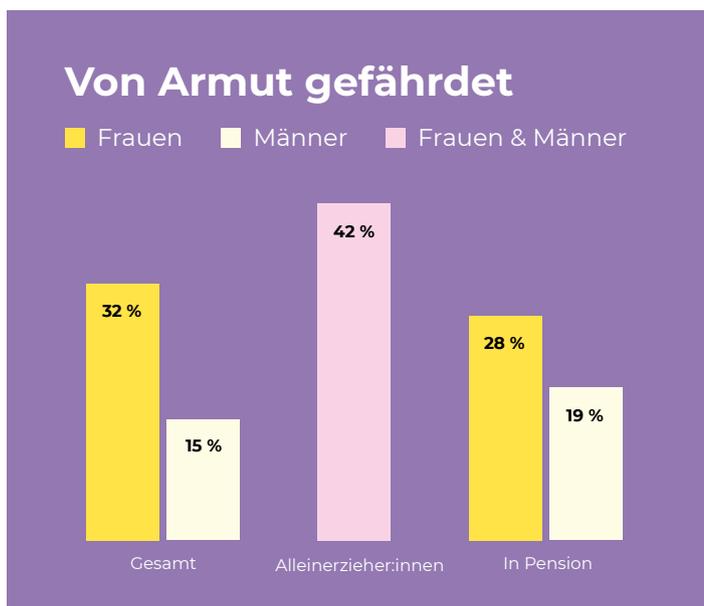
transparenz ab 25 Mitarbeiter:innen. Das trifft nur 3 Prozent aller Betriebe, aber hilft 70 Prozent aller Arbeitnehmer:innen.“

Betriebsrat für Väterbeteiligung

Für Caritas und AK ist klar – es braucht politische Reformen. Und gleichzeitig ein Umdenken in Österreichs Unternehmen. Betriebsräten kommt hier eine wichtige Rolle zu. Denn das Um und Auf für „halbe-halbe“ ist die Beteiligung von Vätern. Je väterfreundlicher ein Unternehmen ist, umso mehr hilft das Frauen, nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Doch die Väterbeteiligung ist rückläufig – in doppelter Hinsicht, wie das letzte Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer zeigt: Immer weniger Väter gehen in Elternkarenz – und sie gehen immer kürzer. Für die Wiedereinstiegschancen von Frauen ist das gravierend. Zudem steht der Trend im Widerspruch zum Interesse vieler Väter, sich eigentlich mehr beteiligen zu wollen. Doch die Erfahrung aus der AK Arbeitsrechtsberatung zeigt, dass viele Unternehmen Männer unter Druck setzen, keine oder nur eine möglichst kurze Auszeit wie den „Papamonat“ zu nehmen.

Betriebsräte können diese Problematik auf ihrer Agenda priorisieren. Wie wird Väterbeteiligung im Betrieb gesehen und gelebt? Welche Hindernisse gibt es, welche Ängste? Durch Initiativen zu Beratung und Karenzmanagement in den Betrieben, gerade auch für Männer, können Väter mit oft fehlendem Wissen versorgt werden – ob zu finanziellen Anreizen oder Möglichkeiten wie Papamonat & Co. Auch männliche Role-Models, gerade in Führungsfunktionen, setzen wichtige Vorbildsignale. Zudem hilft es, im Gremium mehr Teilzeit-Betriebsrät:innen mit Care-Verantwortung einzubinden. Es ist also oft auch ein Umdenken im Betriebsrat gefordert. Denn Frauenarmut darf nicht Frauensache sein. □



Wie man heuer Steuern spart

- Das Steuerjahr 2025 wartet mit einigen Neuigkeiten auf. Welche das sind – und was rund um den Steuerausgleich für das Jahr 2024 zu beachten ist –, erklärt AK-Expertin Dominique Feigl.

Interview: Andreas Rauschal

Aktuell: Viele Beschäftigte kümmern sich jetzt um ihren Steuerausgleich für das Jahr 2024. Gibt es dabei ein bestimmendes Thema?

Dominique Feigl: Ein prägendes Ereignis für viele war sicher das Hochwasser im September. Beim Steuerausgleich, also der Arbeitnehmer:innenveranlagung für das Jahr 2024, können Katastrophenschäden in Zusammenhang mit dem Hochwasser als außergewöhnliche Belastung ohne Selbstbehalt geltend gemacht werden. Das können etwa Kosten für die Beseitigung von Wasser und Schlamm sein, aber auch Kosten für die Sanierung. Wurde für beschädigte Gegenstände wie Möbel oder Geschirr Ersatz neu gekauft, können auch diese Kosten abgesetzt werden.

Wichtig ist: Alle Kostenersätze – etwa durch einen Katastrophenfonds, die Versicherung, Arbeiterkammer oder Gewerkschaft – sind vorher abzuziehen. Und sämtliche Ausgaben müssen mit Rechnungen belegbar sein.

Aktuell: Welche Neuerungen gibt es beim Steuerausgleich für 2024?

Dominique Feigl: Für Familien hat sich wieder etwas getan: Der

Familienbonus Plus für Kinder über 18 beträgt nun bis zu 700,08 Euro (statt bisher 650,16 Euro). Der Kindermehrbetrag – für Familien, die keine oder sehr wenig Lohnsteuer bezahlen – unabhängig vom Alter des Kindes ebenso bis zu 700 Euro (statt bisher 550 Euro).

Der Familienbonus Plus steht zu, solange das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe hat, sprich auch für Lehrlinge und studierende Kinder. Er ist mit der Jahreslohnsteuer begrenzt.

Für den Kindermehrbetrag muss die Familienbeihilfe mindestens sieben Monate im Kalenderjahr bezogen worden sein.

Neuigkeiten gibt es auch beim Kirchenbeitrag: Hier wurde der absetzbare Betrag von 400 auf 600 Euro erhöht. Außerdem wird der Freibetragsbescheid ab dem Steuerausgleich für das Jahr 2024 nur mehr auf Antrag ausgestellt.

Aktuell: Wodurch zeichnet sich das Steuerjahr 2025 aus?

Dominique Feigl: Aus Homeoffice wird Telearbeit – das bedeutet eine Ausweitung dessen, wo diese Arbeit erbracht werden kann. Statt wie bis

„Beim Steuerausgleich für 2024 können Katastrophenschäden in Zusammenhang mit dem Hochwasser geltend gemacht werden.“

Dominique Feigl, Expertin für Steuerrecht, AK Wien

Foto: Lisi Specht

zuletzt am Haupt- oder Nebenwohnsitz sowie am Wohnsitz naher Angehöriger sind – nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber – nun alle Orte möglich, die nicht zum Unternehmen gehören. Zum Beispiel auch Coworking-Spaces, Parks oder Kaffeehäuser. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die korrekte Anzahl der Telearbeitstage am Jahreslohnzettel meldet.

Aktuell: Zu welchen Änderungen kommt es bei den Steuerstufen?

Dominique Feigl: Auch für 2024 und 2025 ist die jährliche Anpassung der Tarifstufen an die Inflationsrate erfolgt. Zuletzt wurde um rund vier Prozent angepasst. Für 2025 heißt das: Erst ab einem jährlichen Einkommen von 13.308 Euro zahlt man Steuern. Auch viele Absetzbeträge werden jährlich angepasst (siehe Kasten, Anm.).

Aktuell: Was ist in Sachen Kilometergeld zu beachten?

Dominique Feigl: Das abgabenfreie Kilometergeld wurde ab 1. Jänner 2025 auf bis zu 50 Cent pro Kilometer für alle Fahrzeuge erhöht – diesen Betrag kann ich für beruflich veranlasste Reisekosten geltend machen, vom Fahrrad bis zum Auto. Beim Auto ist

Die AK Steuer-sparwochen 2025

Unsere Expert:innen stehen für persönliche Beratungsgespräche zur Verfügung.

03.03.–07.03.2025
17.03.–21.03.2025
07.04.–11.04.2025
05.05.–09.05.2025

Anmeldung: Terminvereinbarung über die AK Hotline 0800 201 101 (Mo bis Fr von 08:00 bis 20:00 Uhr) sowie online.




das Kilometergeld auf bis zu 30.000 Kilometer pro Jahr begrenzt, beim Fahrrad auf bis zu 3.000 Kilometer.

Aktuell: Auch bei Geschäftsreisen gibt es Neuigkeiten...

Dominique Feigl: Das ist richtig. Zum Beispiel wurden mit 1. Jänner 2025 die Tages- und Nächtigungsgelder erhöht. Tagesgelder („Diäten“) können jetzt bis zu 30 Euro pro Tag abgabenfrei ausbezahlt werden, Nächtigungsgelder bis zu 17 Euro.

Aktuell: Die Überstundenzuschläge wurden schon im Vorjahr angepasst, wie sieht es 2025 aus?

Dominique Feigl: Für 2024 und 2025 gilt: Zuschläge für die ersten achtzehn Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohnes sind steuerfrei, insgesamt jedoch höchstens 200 Euro monatlich. 2026 sinkt der steuerfreie Betrag dann auf höchstens 120 Euro pro Monat. □

Übersicht ausgewählter Absetzbeträge

Absatzbeträge (Jahresbeträge)	ANV 2024	LV 2025
Familienbonus Plus / Kind bis 18	2.000,16	2.000,16 (auf Antrag)
Familienbonus Plus / Kind ab 18	700,08	700,08 (auf Antrag)
Kindermehrbetrag	700	nicht möglich, nur über ANV
AVAB / AEAB 1 Kind	572	601 (auf Antrag)
AVAB / AEAB 2 Kinder	774	813 (auf Antrag)
AVAB / AEAB jedes zusätzliche Kind	+ 255	+ 268 (auf Antrag)
UAB 1. Kind	420	nicht möglich, nur ANV 25: 444
UAB 2. Kind	624	nicht möglich, nur ANV 25: 660
UAB jedes zusätzliche Kind	828	nicht möglich, nur ANV 25: 876
Verkehrsabsetzbetrag	463 (autom.)	487 (automatisch)

Abkürzungen: ANV Arbeitnehmer:innenveranlagung, LV Lohnverrechnung, AVAB Alleinvertodienerabsetzbetrag, AEAB Alleinerzieherabsetzbetrag, UAB Unterhaltsabsetzbetrag. (Angaben in Euro. Die tatsächliche Steuergutschrift hängt von der individuellen Einkommenssituation ab).

Barrierefreiheit hilft allen Menschen

- Seit 1. Jänner 2025 sind Unternehmen mit mehr als 400 Beschäftigten verpflichtet, Barrierefreiheitsbeauftragte zu bestellen. Aktuell beleuchtet die Hintergründe.

Von Stefan Mayer



Foto: Markus Zahradnik

„Barrierefreiheit ist ein grundlegendes Element, um die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen.“

Patrick Berger, „Chancen Nutzen“-Büro, ÖGB

Barrierefreiheit ist in Österreich ein Recht. Seit dem Jahr 2006, als das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) in Kraft getreten ist, muss der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen für alle Menschen im Land möglichst ohne fremde Hilfe gewährleistet werden.

Seit damals gilt ein Diskriminierungsverbot. „Barrierefreiheit ist ein grundlegendes Element, um die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Es geht nicht allein um die bauliche Barrierefreiheit, sondern es geht auch darum, Kommunikation und Information so zu gestalten, dass der Zugang für alle sichergestellt ist“, sagt Patrick Berger, Leiter des „Chancen Nutzen“-Büros im ÖGB.

Ehrenamtliche Tätigkeit

Seit dem 1. Jänner 2025 ist der Abbau von Barrieren in größeren Unternehmen ebenfalls gesetzlich geregelt. „Das neue Gesetz sieht vor, dass alle Unternehmen, die mehr als 400 Arbeitnehmer:innen beschäftigen, eine:n Barrierefreiheitsbeauftragte:n und eine Stellvertretung einrichten müssen“, erklärt Adriana Mandl, Expertin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Bei der Aufgabe als Barrierefreiheitsbeauftragte handelt es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit, die neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs ausgeübt wird. Arbeitgeber müssen auf die zusätzliche Belastung, die sich daraus ergibt, Rücksicht nehmen. „Barrierefreiheitsbeauftragte müssen

die nötige freie Zeit bekommen, um ihre Aufgaben erfüllen und an Aus-, Weiter- und Fortbildungen teilnehmen zu können – und das unter Fortzahlung ihres Entgelts. Sie müssen ihre Vorgesetzten aber darüber informieren, wenn sie diese Zeit in Anspruch nehmen.“

Misstände aufzeigen

Barrierefreiheit kommt allen zugute, nicht nur Menschen mit Behinderungen. Die Verantwortung für die Herstellung der Barrierefreiheit liegt allerdings bei den Unternehmen – und kann nicht ausgelagert werden. Barrierefreiheitsbeauftragte beschäftigen sich mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit, zeigen Misstände auf und bringen Verbesserungsvorschläge ein. Sie arbeiten mit den Personen zusammen, die für die Umsetzung der Maßnahmen in verschiedensten Bereichen zuständig sind, und müssen in sämtliche Planungsprozesse einbezogen werden.

Wer kann eigentlich Barrierefreiheitsbeauftragter werden und welche Dauer ist für die Funktion vorgesehen? Mandl: „Voraussetzung ist, dem Personalstand des Unternehmens anzugehören. Barrierefreiheitsbeauftragte und ihre Stellvertretung werden dann für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt.“

Aufklärung und Überzeugung

Dass Unternehmen verpflichtet werden, Barrierefreiheitsbeauftragte zu ernennen, ist übrigens Teil des neuen Barrierefreiheitsgesetzes (BaFG). Dieses sieht vor, dass ab 28. Juni 2025 auch bestimmte Produkte und Dienstleistungen den Barrierefreiheitsanforderungen entsprechen müssen. Als Beispiel können Selbstbedienungsterminals wie Geldautomaten oder Verbraucherendgeräte wie Mobiltelefone genannt werden – aber auch elektronische Kommunikationsdienste wie Internet- und Videotelefonie sowie Apps und Websites.

„Chancen Nutzen“-Büro

Das „Chancen Nutzen“-Büro des ÖGB ist eine Anlaufstelle für alle Arbeitnehmer:innen bei Problemen im Job. Ganz besonders im Fokus stehen Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen, chronisch Erkrankte, aber auch Menschen mit psychischen Problemen.

Telefon +43 1 534 44 – 39592

E-Mail chancen.nutzen@oegb.at



Foto: Markus Zahradnik

„Barrierefreiheitsbeauftragte müssen die nötige freie Zeit bekommen, um ihre Aufgaben erfüllen und an Aus-, Weiter- und Fortbildungen teilnehmen zu können.“

Adriana Mandl, Abteilung Sozialpolitik, AK Wien

Um die gesetzlichen Pflichten zu überwachen, werden in den Betrieben die Barrierefreiheitsbeauftragten und der Betriebsrat eine wichtige Rolle einnehmen. Denn der Betriebsrat hat im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) verankerte Informations- und Mitwirkungsrechte.

Diese Rechte umfassen beispielsweise die Barrierefreiheit und sind sehr relevant, um in diesem Bereich Verbesserungen umsetzen zu können. „Betriebsräte haben die Möglichkeit, Aufklärung und Überzeugung zu leisten, dass barrierefreie Arbeitsplätze viele positive Effekte mit sich bringen. Sie können sich natürlich jederzeit an das ‚Chancen Nutzen‘-Büro des ÖGB wenden, um bei Fragen zur Barrierefreiheit Unterstützung zu bekommen“, so Berger. □

Kürzer arbeiten: Produktiv, gesund, zufrieden

- Die Arbeitsbelastung ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. Internationale Pilotversuche zeigen: Eine Arbeitszeitverkürzung bringt gleich mehrere Vorteile mit sich.

Von Markus Mittermüller

Kürzere Arbeitszeiten? Das schadet doch der Wirtschaft, lässt die Produktivität sinken und führt dazu, dass Österreich an Wettbewerbsfähigkeit verliert. Kritikpunkte wie diese hört man oft, wenn eine Verkürzung der Arbeitszeit diskutiert wird. Nicht nur heute, sondern bereits vor 50 Jahren. Denn so lange ist es bereits her, dass die 40-Stunden-Woche in Österreich eingeführt wurde. Seitdem hat sich die Arbeitswelt rasant verändert.

Entlastung gefordert

Die Produktivität hat sich verdoppelt – das heißt, wir erarbeiten jede Stunde doppelt so viel wie damals. Die Arbeitsbelastung ist damit enorm gestiegen: Bereits ein Drittel der Beschäftigten steht unter starkem oder sehr starkem Arbeitsdruck. Die Folge: 1,4 Millionen Beschäftigte können sich nicht vorstellen, ihren derzeitigen Job bis zur Pension durchzuhalten. Arbeiterkammer und Gewerkschaften sagen daher: Die Arbeitnehmer:innen brauchen dringend eine Entlastung und mehr Zeit für Erholung. Denn nur so können die Menschen gesund bis zur Pension arbeiten.

„Von kürzeren Arbeitszeiten profitieren sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen. Entlastete und ausgeruhte Mitarbeiter:innen sind nicht nur gesünder und motivierter, sondern auch konzentrierter. Dadurch machen sie weniger Fehler und die Zahl an Unfällen sinkt“, bestätigt Sybille Pirklbauer, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. Auch auf die Gesellschaft insgesamt würde sich die Arbeitszeitverkürzung positiv auswirken – zum Beispiel durch



mehr Beschäftigte und weniger Arbeitslose aufgrund der besseren Verteilung der Arbeitszeit. Denn diese ist derzeit extrem schlecht verteilt. Während die einen mehr als 180 Millionen Mehr- und Überstunden stemmen müssen, würden andere gerne mehr arbeiten. 150.000 Menschen sind unfreiwillig in Teilzeit und mehr als 350.000 suchen Arbeit.

„Von kürzeren Arbeitszeiten profitieren sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen.“

Sybille Pirklbauer, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

Vor allem von Seiten der Wirtschaft wird jedoch immer wieder die Frage laut: Wie sollen sich die Unternehmen das leisten? Ein Pilotversuch in Großbritannien, bei dem Unternehmen die Vier-tagewoche eingeführt haben, zeigt eines klar: Auch die Betriebe haben von der verkürzten Arbeitszeit profitiert. Neun von zehn Unternehmen, die am Pilotversuch teilgenommen haben, wollen daher weiterhin bei den kürzeren Arbeitszeiten bleiben. „Dieses Arbeitszeitmodell macht die Arbeitgeber attraktiver. Damit wird es für die Unternehmer nicht nur leichter, neue Fachkräfte zu finden. Auch die bestehenden Mitarbeiter:innen bleiben länger im Betrieb“, erklärt Pirklbauer.

Nachdem in Island und Irland ebenfalls bereits erfolgreiche Pilotversuche stattgefunden haben,



Wer hat an der Uhr gedreht? Noch niemand. Dabei gibt es für eine Arbeitszeitverkürzung sehr gute Gründe.

testen nun auch Spanien, Portugal, Deutschland und die Schweiz die Viertagewoche. Und das über alle Branchen hinweg. Dass es funktioniert, zeigen auch erfolgreiche Beispiele in Österreich. Vom Marketingunternehmen zum Elektroinstallateur, vom Tierfutterproduzenten über Hotels bis zum Friseurbetrieb – sie alle haben freiwillig ihre Arbeitszeit verkürzt und damit zufriedener, gesündere und motiviertere Mitarbeiter:innen gewonnen.

Arbeitgeber überzeugen

Handfeste Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung liegen damit auf der Hand. Trotzdem ist es auch für Betriebsratsmitglieder nicht leicht, die Arbeitgeberseite davon zu überzeugen. Sybille Pirklbauer rät: „Empfehlenswert für die Unternehmen ist es, die verkürzte Arbeitszeit in einer Pilotphase – für ein halbes Jahr oder Jahr – zu testen und damit einen Schritt in diese Richtung zu machen. Wir als Arbeiterkammer und auch die Gewerkschaften unterstützen gerne dabei.“

Betriebsratsmitglieder sollten der Expertin zufolge Unternehmen vor allem darauf hinweisen, dass sie selbst von der Arbeitszeitverkürzung profitieren. „Ich kenne Beispiele von Betrieben, die mit höherem Gehalt versucht haben, Fachkräfte zu rekrutieren – ohne Erfolg. Erst mit kürzeren Arbeitszeiten ist es ihnen gelungen, mehr Bewerber:innen anzusprechen“, sagt Pirklbauer. □



Broschüre Kürzer arbeiten?

Die Broschüre „Kürzer arbeiten?“ der Arbeiterkammer Wien beleuchtet das Thema mit elf Antworten auf die häufigsten Fragen. Die Printversion kann über sp@akwien.at bestellt werden, als PDF steht die Broschüre auch zum Download bereit.



„Eiszeit“ im Beruf: Gegen das große Zittern

- Kälte betrifft Beschäftigte in unterschiedlichen Arbeitswelten. Doch es gibt Abhilfe – Arbeitgeber sind bei Schutzmaßnahmen in der Pflicht.

Von **Andreas Rauschal**

Kalte Füße sind lästig, besonders die eigenen“, schrieb einst Wilhelm Busch. Und ist man der Kälte am Arbeitsplatz ausgesetzt, wird schnell der ganze Körper zum Problem. Mehr noch: Körper und Geist sind gefährdet, und das mit gravierenden Folgen. Denn wenn die Leistungsfähigkeit sinkt, steigt die Unfallgefahr.

Doch es gibt Abhilfe – Arbeitgeber sind bei Schutzmaßnahmen in der Pflicht. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und die Arbeitsstättenverordnung (AStV) geben das Regelwerk vor.

Aufwärmepausen

Für Arbeitgeber besteht in Österreich eine allgemeine Fürsorgepflicht: Sie müssen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten garantieren. Das beinhaltet die regelmäßige Evaluierung der Arbeitsplätze – Gesundheitsgefahren müssen ermittelt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Das gilt nicht nur für Personen, die der Kälte im Freien ausgesetzt sind, sondern auch für Beschäftigte in Innenräumen. Betroffen sind neben der Lagerhalle auch die Werkstatt und das Büro. Die Regelung erstreckt sich also über höchst unterschiedliche Arbeitswelten.

Die Arbeitsstättenverordnung schreibt Mindesttemperaturen vor: 19 bis 25 °C bei geringer körperlicher Belastung sowie 18 bis 24 °C bei normaler und mindestens 12 °C bei hoher körperlicher Belastung. Abweichungen sind nur bei zwingenden produktionstechnischen Gründen – etwa in Kühlhäusern – erlaubt. Dann müssen Alternativen gefunden werden, um Beschäftigte vor Kälte zu schützen. Die



Foto: mjoyra – stock.adobe.com

Möglichkeit regelmäßiger Aufwärmepausen in geheizten Räumen ist eine davon.

Maßnahmenmix

Bei Arbeiten im Freien ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, Kälte- und Wetterschutzkleidung zur Verfügung zu stellen und die Temperaturbelastung mit einem Mix aus Maßnahmen zu minimieren – darunter die Beschränkung der Beschäftigungsdauer in der Kälte, Arbeitsunterbrechungen sowie zusätzliche Aufwärmepausen. Helfen gegen die „Eiszeit am Arbeitsplatz“ kann aber auch die Ausgabe heißer Getränke.

Das große Zittern droht? Du wirst nicht im Stich gelassen: Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin bieten fachliche Unterstützung, Sicherheitsvertrauensperson sowie natürlich der Betriebsrat stehen verlässlich an deiner Seite. □

Ratgeber

Der AK Ratgeber „Arbeiten im Klimawandel“ informiert auch über Aspekte zur Arbeitsbelastung durch Kälte. Jetzt gratis durchblättern oder downloaden.



DREI FRAGEN ZUM THEMA ARBEITEN BEI KÄLTE

Welche Branchen sind besonders betroffen?

Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten, sind – je nach Region und Jahreszeit – monatelang von mehr oder weniger Kälte betroffen. Andererseits gibt es Arbeitsplätze, etwa in der Lebensmittelherstellung oder in Kühllagern, an denen ganzjährig konstante Minusgrade herrschen. In diesen gezielt gekühlten Räumen mit gleichbleibendem Klima können die Schutzmaßnahmen vorausschauend geplant werden: Regelmäßige Aufwärmepausen, beheizte Pausenräume oder zwischenzeitliche Wechsel an wärmere Arbeitsplätze. Da Kältearbeit schon bei +15 °C beginnt, benötigen die Arbeitnehmer:innen, abhängig von der konkreten Temperatur, auch eine entsprechende Kälteschutzausrüstung. Dabei handelt es sich um persönliche Schutzausrüstung (PSA), die der Arbeitgeber auf seine Kosten zur Verfügung stellen muss.

Wo sind Verbesserungen nötig?

In Arbeitsbereichen mit stark schwankenden Temperaturen muss immer sichergestellt sein, dass die Kälteschutzausrüstung nutzbar ist. Das kann bei mobiler Arbeit Herausforderungen mit sich bringen. Damit es funktioniert, braucht es eine vorausschauende Arbeitsvorbereitung und eine professionelle Ausrüstung, die es erlaubt, auf die Temperaturunterschiede zu reagieren. Etwa nach dem Zwiebelschalenprinzip, indem einzelne Bekleidungsstücke abgelegt oder angezogen werden können. Außerdem sollte auf die Eigenschaften und Produktmerkmale der Ausrüstung geachtet werden.

Was kann der Betriebsrat tun?

Besonders wichtig ist die Zusammenarbeit des Betriebsrates mit der Sicherheitsfachkraft und den Arbeitsmediziner:innen. Das beginnt bereits bei der Begleitung und Unterstützung im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung. Dabei werden die Temperaturen am Arbeitsplatz erhoben und anschließend die notwendigen Schutzmaßnahmen festgelegt. Die Mitsprache bei der Auswahl von Kälteschutzbekleidung und Schutzausrüstungen wie Sicherheitsschuhen, Handschuhen oder Kopfbedeckungen ist notwendig. Hier macht es Sinn, die Zusammenarbeit mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu suchen. Gemeinsam sollte darauf geachtet werden, dass die Schutzausrüstung ihren Zweck erfüllt. Damit die Ausrüstung passt und auch gerne getragen wird, empfehlen sich Trageversuche mit unterschiedlichen Modellen. Hier können diverse Passformen auf Tragekomfort und Wirksamkeit getestet werden.



zur Person

Harald Bruckner ist Sicherheitsfachkraft und Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien.



Broschüre

So gibt's die Steuer zurück!

Der AK Ratgeber zum Steuerausgleich.

Sonderausgaben, Werbungskosten, außergewöhnliche Belastungen – bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung (ANV) kannst du je nach Lebenssituation bestimmte Begünstigungen geltend machen und dir so manch eine bezahlte Steuer zurückholen. Das lohnt sich. Gerade Eltern und Alleinerziehende profitieren, wenn sie ihren Steuerausgleich machen. Auch für berufsbedingte Ausgaben oder wegen einer Behinderung bekommst du oft Geld zurück. Doch oft ist die Scheu groß, gerade wenn man noch nie eine ANV gemacht hat. Der AK Leitfaden unterstützt dich hier und steht bei Fragen zur Seite: Wie reiche ich ein, worauf muss ich dabei achten und was meint etwa die Werbungskostenpauschale oder die Homeoffice-Pauschale genau?

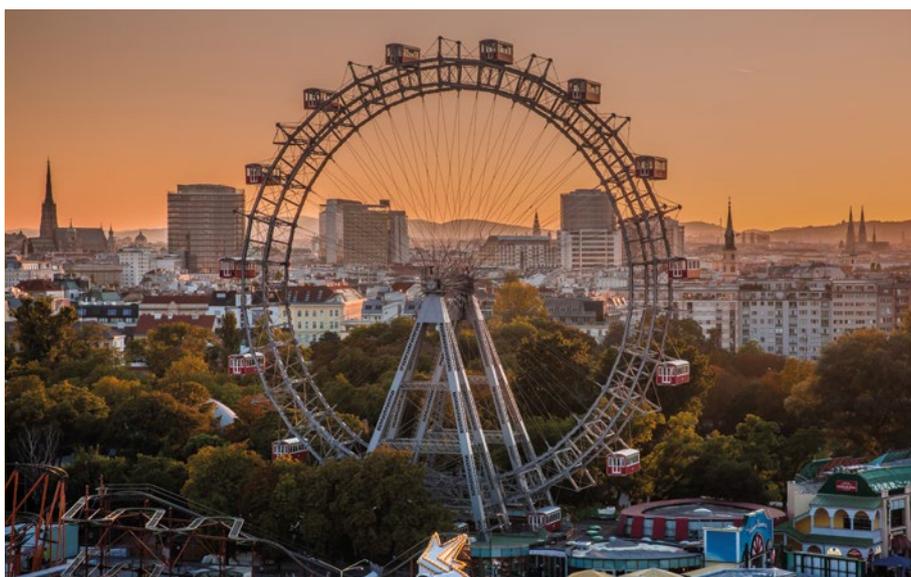


Foto: Agata Kadar – stock.adobe.com

Eine Stadt für alle

- Wien ist 2025 Europäische Demokratiehauptstadt. Unter dem Motto „Jede Stimme zählt“ stehen zahlreiche Veranstaltungen auf dem Programm, bei denen sich auch Betriebsratsmitglieder einbringen können.

Mit der Auszeichnung zur Europäischen Demokratiehauptstadt will Wien ein klares Zeichen für Teilhabe, Austausch und Gemeinschaft setzen. In ganz Wien werden dazu 2025 Veranstaltungen angeboten, die sich rund um Fragen der politischen und gesellschaftlichen Mitbestimmung drehen. Dafür kooperiert die Stadt unter anderem mit den Sozialpartnern, kulturellen Einrichtungen und Bildungsträgern.

Ziel ist es, möglichst viele Menschen dazu zu motivieren, sich aktiv an Gestaltungsprozessen zu beteiligen. Ob zu Zusammenhalt, Solidarität oder Empowerment – das Programm ist breit und reicht von Dialogforen zu Klimagerechtigkeit bis hin zu Workshops, die praxisnahe Ansätze für demokratische Mitbestimmung aufzeigen.

Was häufig übersehen wird: Demokratie findet nicht nur im Parlament statt, sondern auch im täglichen Zusammenleben – etwa im Betrieb. Das Demokratiejahr 2025 bietet Betriebsrät:innen und Perso-

Weiterlesen

Aktuell-Website

Ein Jahr und eine Chance für die Demokratie: Den ganzen Beitrag zur Demokratiehauptstadt Wien findest du online:



nalvertreter:innen eine hervorragende Gelegenheit, ihre zentrale Rolle in der gelebten Mitbestimmung weiter zu stärken. Als direkte Vertretung der Belegschaft sind sie wichtige Multiplikator:innen für demokratische Teilhabe im Arbeitsalltag, weil sie tagtäglich für die Interessen von Arbeiter:innen und Angestellten eintreten. Die angebotenen Veranstaltungen und Programmpunkte liefern wertvolle Impulse und konkrete Ideen für das eigene berufliche Umfeld.

Was die Jungen wollen

Die Haltung der *Generation Z* unterscheidet sich deutlich von jener der vorherigen Generationen. Vor allem die *Work-Life-Balance* spielt dabei eine wichtige Rolle.

Die *Generation Z* drängt auf den Arbeitsmarkt und bringt neue Sichtweisen auf das Berufsleben mit. Ein zentraler Punkt dreht sich um die Frage „Wofür gehe ich arbeiten?“.

Die *Generation Z* (geboren zwischen 1997 und 2012) wächst in einer Welt auf, die von digitalen Technologien, sozialem Wandel und globalen Krisen geprägt ist. Das beeinflusst nicht nur ihren Blick auf das Leben, sondern auch auf die Arbeitswelt. Anders als die Babyboomer, die oft einem Ideal von harter Arbeit und Karrierestreben folg(t)en, oder Millennials, die für Flexibilität und Selbstverwirklichung eintreten, stellt die Gen Z folgende Frage in den Mittelpunkt: „Leben, um zu arbeiten – oder arbeiten, um zu leben?“

Nur um das offenzulegen: Ich selbst bin auch ein Millennial und war in meiner jugendlichen Naivität natürlich davon überzeugt, dass sich alle Menschen in ihrem Beruf verwirklichen können. Die Realität sieht oft anders aus, das ist aber okay. Selbstverwirklichung kann man in vielen Lebensbereichen finden, sei es im Beruf, in der Familie oder bei Freizeitaktivi-

täten. Was ich an der Gen Z bewundere, ist ihre Fähigkeit, das zu erkennen und sich klar abzugrenzen. Manchmal entsteht im Berufskontext der Eindruck, jungen Beschäftigten fehle der letzte Biss. Das glaube ich nicht. Sie schaffen es im Unterschied zu uns „Alten“ aber besser, auf das eigene Wohlbefinden zu fokussieren.



Von **Oliver Piller**

Der Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben sollte uns allen ein Anliegen sein. Denn die viel zitierte *Work-Life-Balance* hilft, Burnouts vorzubeugen und gesund durch das Arbeitsleben zu kommen. Vor allem aber fördert eine gute *Work-Life-Balance* unsere persönliche Entwicklung. Zeit für uns selbst, für Freund:innen und Familie, für Bildung und Sport trägt massiv zum Wohlbefinden bei.

Für die Gewerkschaftsbewegung ergeben sich daraus altbekannte Forderungen. Ein schrittweises Reduzieren der Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich rechtfertigt sich nicht nur aus den Produktivitätsgewinnen der letzten 40 Jahre. Es trifft auch die Bedürfnisse der jungen (und jung gebliebenen) Beschäftigten – und schafft ein gutes Leben für alle. □



BILANZ & CO



■ Buchtipp: Warum nach der Bilanz vor der Bilanz ist.

Die Arbeitnehmer:innenvertretung steht vor der Herausforderung, die Interessen der Beschäftigten zu wahren und zugleich ebenbürtig mit Vorstand und Kapitalvertretung zu agieren. „Bilanz & Co“ bietet das nötige Rüstzeug dafür.

Das Buch gibt einen klaren Überblick über betriebswirtschaftliche Grundlagen wie Bilanzen, Kostenrechnung, Kennzahlen und Investitionen. Es legt den Schwerpunkt auf die Analyse des Jahresabschlusses und die Einschätzung der finanziellen Lage eines Unternehmens. So wird es zu einem hilfreichen Leitfaden, um die wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innenseite gezielt und fundiert wahrzunehmen.

Ines Hofmann, Ruth Naderer, Markus Oberrauter (Hrsg.): Bilanz & Co. ÖGB Verlag, Wien 2025, 474 Seiten, 49 Euro. ISBN: 978-3-99046-674-2

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Bilanz“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 18. April 2025

3 Fragen an ...

Co-Autor Markus Oberrauter arbeitet in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien.

1 Warum ist Wirtschaftskompetenz für die Arbeitnehmer:innenvertretung so wichtig? Für die Wahrnehmung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat oder als Betriebsrat beim Wirtschaftsgespräch benötigt es umfassendes Wissen rund um das Thema Bilanz & Co. Wer die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie der Branche richtig einschätzt, kann die Interessen der Beschäftigten besser durchsetzen.

2 Brauche ich für die Lektüre des Buches Vorwissen? Das Buch dient mehr als Nachschlagewerk. Durch die betriebliche Praxis bringen die Kolleg:innen schon viel Wissen mit. Ein explizites Vorwissen ist aber nicht zwingend notwendig.

3 „Bilanz & Co“ ist erstmals 2016 erschienen. Was hat sich seither verändert? Die größte Änderung betrifft die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Zukünftig müssen große Kapitalgesellschaften, große Banken und Versicherungen sowie alle innerhalb der EU auf geregelten Märkten gelisteten Unternehmen einen Bericht über ihre Environmental-Social-Governance-Aspekte – sprich: ihr nachhaltiges Wirtschaften – erstellen. Dieses Instrument wird für betriebliche Mitbestimmungsakteure essenziell.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben

■ Veranstaltungstipp

Burnout erkennen und vorbeugen

Stress am Arbeitsplatz ist ein ernstzunehmendes Thema: Dauerhafte Belastung kann das Gefühl des „Ausgebrannt-Seins“ hervorrufen und zu totaler Erschöpfung führen. Besonders für Betriebsrät:innen ist es wichtig, frühzeitig wahrzunehmen, wenn Kolleg:innen betroffen sind – um so gezielt Hilfe anbieten zu können.

Das Seminar „Burnout – Was Betriebsrät:innen tun können“ gibt wertvolle Tipps. Teilnehmende lernen, wie sie Burnouts

Wann und wo: 7. – 9. April 2025

Präsenzveranstaltung im

Bildungszentrum der AK Wien

Theresianumgasse 16-18

1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung



erkennen, Betroffene unterstützen und präventive Maßnahmen im Unternehmen fördern können. Neben dem Thema Arbeitnehmer:innenschutz werden zentrale Aspekte aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung vermittelt.

Die Veranstaltung bietet fachliches und rechtliches Wissen. Im gemeinsamen Austausch werden zudem Techniken vorgestellt, um die eigene Gesundheit zu schützen und zu lernen, persönliche Grenzen zu wahren. In Zeiten des steigenden Arbeitsdrucks sind diese Punkte essenziell. Engagierte Betriebsratsmitglieder machen den Unterschied: Ihr Eingreifen und das Ansprechen von Problemen ist Beschäftigten eine wichtige Stütze.

Historie

Nachtarbeit seinerzeit

Unter widrigen Bedingungen durchgeführt, zwischenzeitlich verboten und noch heute oftmals belastend: Über die wechselhafte Geschichte der weiblichen Nachtarbeit.

Von Sabine Lichtenberger

Im Rahmen der Wiener Gewerbe-Enquete 1883 wurden einmal mehr erschütternde Tatsachen über die Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Arbeiter:innen bekannt. Besonders angeprangert wurde die Nachtarbeit von Frauen, die neben der täglichen Erledigung des Haushalts und der Kinderversorgung die ganze Nacht durcharbeiteten. Ein Befürworter der Frauennachtarbeit meinte, dass die Unfallgefahr für Frauen nur darin bestehe, „dass sie Röcke und nicht Hosen tragen“.

Im Jahr 1885 wurde die Nachtarbeit von Frauen und unter 18-Jährigen – mit zahlreichen Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen – durch die Gewerbeordnung verboten. 1906 wurde auf dem internationalen Kongress für Arbeiterschutz in Bern ein Übereinkommen über das Verbot von Frauennachtarbeit beschlossen, das 1911 gesetzlich verankert wurde. Das Verbot galt auch in der Ersten Republik und nach dem Zweiten Weltkrieg. 1969 wurde es auf die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr festgelegt.



Arbeit für die Nacht: Erzeugung von Glühlampen für die Straßenbeleuchtung (1949).

Nach EU-Recht war das Frauennachtarbeitsverbot gleichheitswidrig, 2002 wurde das Nachtarbeits-Anpassungsgesetz beschlossen. Indes zeigen zahlreiche Studien, dass Nachtarbeiter:innen von den belastenden Folgen ihrer Tätigkeit schwer betroffen sind – damals wie heute.

ARBEITSLEBEN VON A-Z

Ob Arbeitszeit, Gehalt, Kündigung oder Mutterschutz ...
hole dir alle Infos!

Nutze unser breites Angebot auf
wien.arbeiterkammer.at/arbeitsspecial



Kündigung



Abfertigung



Lohn und
Gehalt



Urlaub



Pension



Mutterschutz
& Karenz



Weiterbildung



Ratgeber



Musterbriefe



[WIEN.ARBEITERKAMMER.AT](https://wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Österreichische Post AG

MZ 02Z034663 M

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

Retouren an Postfach 100, 1350 Wien