

## RICHTIG LÜFTEN

Gutes Klima am Arbeitsplatz  
Seite 10

## STEUER

So gibt es Geld zurück  
Seite 14

## PFLEGEFREISTELLUNG

Was für Beschäftigte gilt  
Seite 18

Dein Fachwissen ist

# Aktuell

# GLEICHER LOHN? DA GEHT MEHR!

BETRIEBSRATSARBEIT WIDER DEN GENDER-PAY-GAP

## Zahl

3,73 Mio. ...

... so viele Personen sind in Österreich ehrenamtlich tätig – das sind beinahe 50 Prozent der Bevölkerung ab 15 Jahren. Eine beeindruckende Zahl, die auch alle Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen enthält. Denn auch die Belegschaftsvertretung lebt vom ehrenamtlichen Engagement jener, die die Welt ein Stück besser machen wollen.

Im Einsatz für die Zivilgesellschaft sind es nicht zuletzt gemeinnützige Organisationen, die in einer Demokratie zentrale Aufgaben erfüllen. Deshalb sind Angriffe auf sie auch Angriffe auf uns alle, erklärt Oliver Piller in diesem Heft auf Seite 21.

### Impressum:

**Herausgeberin und Medieninhaberin:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Ute Böisinger, Christine Newald, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Theresa Goisauf, Anna Gugerell, Christa Hörmann, Alexa Jirez, Oliver Piller **Cartoon:** Philip Taucher

**Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>  
**E-Mail:** [AKtuell@akwien.at](mailto: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 Neudorf, Bickfordstraße 21 **Verlagsort:** Wien **Herstellungsort:** Neudorf

**Offenlegung** gemäß Mediengesetz § 25: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum **Datenschutzerklärung:** [wien.arbeiterkammer.at/datenschutz](http://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.

## Für Lohnfairness



Foto: Markus Zahradnik

**Das AKTuell-Redaktionsteam:** Christine Newald, Ute Böisinger, Andreas Rauschal, Bruno Stern (v. l. n. r.)

### Liebe Leser:innen!

**Bis Juni hat Österreich Zeit, die Entgelttransparenzrichtlinie der EU umzusetzen. Höchste Zeit, denn bei der Einkommensgerechtigkeit hinkt unser Land hinterher.**

Der Gender-Pay-Gap liegt in Österreich bei 18,3 Prozent und somit deutlich über dem EU-Schnitt. Das heißt: Frauen verdienen hierzulande noch immer fast ein Fünftel weniger pro Stunde als Männer. Besonders empörend daran: Die Ursache dafür ist nicht nur, dass das Lohnniveau in Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, oft niedriger ist. Nein. „Frauen werden noch viel zu oft schlechter bezahlt, einfach weil sie Frauen sind“, fasst AK Expertin Eva-Maria Burger zusammen.

In unserer Titelstory erzählt Betriebsrätin Maria Gluchman, was es für tatsächliche Lohngerechtigkeit braucht – und was in ihrem Betrieb dafür unternommen wird. So viel vorab: Die Arbeit mit Einkommensberichten ist für die Arbeitnehmer:innenvertretung ein wichtiger Hebel. Aber auch Kommunikation und Information sind entscheidend, um den Ball für Verbesserungen ins Rollen zu bringen.

Verbesserungen sind auch wichtig, wenn am Arbeitsplatz „dicke Luft“ herrscht. Richtiges Lüften ist vor allem in der kalten Jahreszeit eine Herausforderung – schließlich kann unterschiedliches Temperaturempfinden zu Spannungen unter Beschäftigten führen. Gutes Raumklima braucht also soziales Gespür. Und das offene Fenster sozusagen offene Ohren.

Übrigens: Lüften senkt das Infektionsrisiko und führt uns somit zu einem Thema, das unter Arbeitnehmer:innen regelmäßig Fragen aufwirft – die Pflegefreistellung. Wir fassen alles Beachtenswerte zusammen und informieren in dieser Ausgabe außerdem über Neuerungen im Steuerrecht, die Medienbranche in der Krise und die Tücken der (In-)Diskretion bei Telearbeit, also bei Arbeit im Zug oder im Kaffeehaus.

Gute Lektüre wünscht  
**Euer AKTuell-Redaktionsteam**

# Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Betriebsrätin Maria Gluchman schaut hin beim Lohn **Seite 4**



Foto: Bonsales – stock.adobe.com

Richtig lüften am Arbeitsplatz

**Seite 10**



Foto: gpointstudio – freepik.com

Diskretion und Telearbeit

**Seite 12**

## 4 Titelstory

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	4
Kommentar: Gerechtigkeit erarbeiten – jetzt!	7

## 8 Weitblick

Abwärtstrend beim Wohlstand	8
Betriebsratsumfrage	9
Offenes Fenster, offenes Ohr	10

## 12 Recht klar

Telearbeit: Man weiß nie, wer mithört	12
Was die Steuer heuer bringt	14

## 16 Mitbestimmen

Medien unter Druck	16
Kind und Kegel krank – was jetzt?	18
Drei Fragen zur Pflegefreistellung	19

## 20 Dranbleiben

Die Zukunftskonferenz arbeit.digital	20
Glosse: Für die Zivilgesellschaft	21
Buchtipp: So geht Fonds	22
Cartoon	22
Veranstaltungstipp	23
Historie: Ein Fenster in die Vergangenheit	23
Impressum	2

✉ [AKtuell@akwien.at](mailto:AKtuell@akwien.at)  
 🌐 [www.ak-aktuell.at](http://www.ak-aktuell.at)  
 in [www.ak-aktuell.at/linkedin](http://www.ak-aktuell.at/linkedin)





## „Reden übers Geld muss sein“

Frauen verdienen in Österreich fast ein Fünftel weniger pro Stunde als Männer. Betriebsrätin Maria Gluchman erzählt, warum alle profitieren, wenn mehr über Einkommen diskutiert wird.

Text: Ute Bösingher | Fotos: Markus Zahradnik

# DIE LÜCKE SCHLIESSEN

So ein Gespräch führt Maria Gluchman, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Billa, immer wieder: Eine Kollegin aus einer Filiale ruft an. Sie verwaltet seit einigen Wochen die Gemüseabteilung, sorgt für ein vielfältiges Warensortiment und dafür, dass immer alles frisch bereitliegt. „Bekomme ich jetzt den gleichen Lohn wie der Kollege, der vor mir da war?“, will sie wissen. Maria Gluchman freut sich über solche Anfragen, denn: „Reden übers Geld muss sein. Das kann man bei uns und das ist gut so“, sagt sie.

## Ein Mittel der Kontrolle

Regelmäßige Einkommensberichte sind bei Billa seit langem üblich. Sie zeigen der Betriebsrätin jedes Jahr, wie die Aufgaben, Kenntnisse und Vordienstzeiten der über 30.000 Beschäftigten des Handelsunternehmens eingestuft werden. Außerdem kann Gluchman auf ein ausgefeiltes Personalkonzept zurückgreifen. „Wir schauen, ob es in jedem Einzelfall passt. Wenn nicht, haben wir klar belegbare Argumente, um etwas zu verbessern“, sagt sie. „Einkommensberichte allein ändern nichts, aber sie sind ein gutes Mittel der Kontrolle für uns.“

Wichtig ist ihr: „Die Leute müssen wissen, was wir für sie tun können. Dafür nutzen wir so viele Info-Kanäle wie möglich: Besuche in den Filialen, Info-Flyer, Newsletter, die Betriebsrats-Homepage, Facebook oder Instagram und die Betriebsratszeitung.“

Gleiche Bezahlung für Frauen und Männer: Was bei Billa immer wieder überprüft wird, ist in vielen anderen Betrieben noch lange nicht erreicht. „Nach wie vor verdienen Frauen in Österreich fast ein Fünftel weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen. Und das liegt nicht nur daran, dass in Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, oft das Lohnniveau niedriger ist. Frauen werden noch viel zu oft schlechter bezahlt, einfach weil sie Frauen sind. Mit dieser Benachteiligung muss Schluss sein“, sagt Eva-Maria Burger, Leiterin der Abteilung

Frauen- und Gleichstellungspolitik der Arbeiterkammer Wien.

## Österreich und die EU-Richtlinie

Österreich gehört in Sachen Lohn-gleichheit zu den Schlusslichtern in Europa. Ein Weg, das zu ändern, ist mehr Lohntransparenz. Eine EU-Richtlinie dazu muss bis Juni 2026 auch in Österreich Gesetz werden. Bisher sind nur Betriebe ab 150 Beschäftigten verpflichtet, in regelmäßigen Einkommensberichten ihre Beschäftigten und Betriebsräte darüber zu informieren, was die Firma für welche Tätigkeit bezahlt. Laut EU-Richtlinie sollen künftig mindestens alle Unternehmen ab 100 Beschäftigten zu Einkommensberichten verpflichtet werden.

Die Arbeiterkammer will mehr: „Betriebe ab 25 Beschäftigten sollten Einkommensberichte vorlegen müssen. Damit hätten fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer:innen Zugang zu Fakten rund um die Bezahlung in ihrem Betrieb“, sagt Burger. Denn mit klaren Zahlen und Fakten kann man leichter über das Thema Geld reden. „Da sind andere Länder viel weiter als wir in Österreich. Das Reden über das Einkommen muss aus der Tabuzone.“

## Breite Allianz

Bei Nokia in Wien arbeiten etwa 185 Beschäftigte. Betriebsratsvorsitzender Alfred Denninger nutzt die Einkommensberichte dazu, sich einmal im Jahr gemeinsam mit der Geschäfts-

führung anzusehen, ob Frauen und Männer entsprechend ihrer Arbeit bezahlt werden. Außerdem setzt er gemeinsam mit der Geschäftsführung um, was der Kollektivvertrag für die Elektro-Industrie vorsieht: 0,35 Prozent der Gesamtgehaltssumme werden von der Firma unter Beteiligung des Betriebsrats als „Leistungsvolumen“ an die Beschäftigten verteilt: als Belohnung bei guten Leistungen, aber auch, um mehr Gleichstellung bei der Bezahlung zu schaffen. „So bleibt das Thema fairer Lohn Jahr für Jahr auch im Bewusstsein der Führungskräfte und des Management-Teams von Nokia Österreich“, sagt Denninger.



„Betriebe ab 25 Beschäftigten sollten Einkommensberichte vorlegen müssen. Damit hätten fast 70 Prozent aller Arbeitnehmer:innen Zugang zu Fakten rund um die Bezahlung in ihrem Betrieb.“

**Eva-Maria Burger**, Leiterin der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik, AK Wien

## Einkommensberichte nutzen:

# FÜNF TIPPS FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN

- 1. Einfordern:** Einkommensberichte müssen in berichts-pflichtigen Unternehmen derzeit mit mehr als 150 Beschäftigten regelmäßig von der Firma an den (Zentral-)Betriebsrat gehen. Falls nicht: nachfordern!
- 2. Hinschauen:** Was sagt der Einkommensbericht? Gibt es Auffälligkeiten?
- 3. Nachfragen:** Wie erklärt die Geschäftsführung die Auffälligkeiten? Ist das nachvollziehbar und gerechtfertigt oder muss da etwas geändert werden?
- 4. Wer hilft:** Die Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik der AK Wien beantwortet deine Fragen. E-Mail genügt: [fg@akwien.at](mailto:fg@akwien.at)
- 5. Mehr Infos** zum Thema gibt es online: Reden wir übers Geld!



Damit die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen im ganzen Land mehr diskutiert wird, werden die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften nicht lockerlassen. Sie haben sich mit dem bundesweiten Netzwerk der Frauen- und Mädchenberatungsstellen, mit dem Österreichischen Frauenring, dem Städtebund und vielen Partner:innen österreichweit zur „Allianz für Lohntransparenz NEU“ zusammengeschlossen.

Die Ziele: mehr öffentlicher Druck gegen Lohndiskriminierung und für gut zugängliche Einkommensberichte. Außerdem braucht es eine offene Gesprächskultur in Sachen Geld und volle Transparenz bei allen Entgeltbestandteilen in den Betrieben, vom Lohn bis zur Provision – und das möglichst schon im Bewerbungsprozess. Burger: „Davon werden alle, Frauen und Männer, profitieren.“

## Baustelle Care-Arbeit

Das sehen auch die Menschen in Österreich so. Eine österreich-



weite, repräsentative Umfrage von L&R Sozialforschung im Auftrag der „Allianz für Lohntransparenz NEU“ unter mehr als 2.500 Beschäftigten zeigt: Über 90 Prozent wünschen sich mehr Infos über Boni, Zulagen und Prämien. Und fast 88 Prozent wollen endlich eine genaue Erklärung, wie ihr Einkommen konkret zustande kommt.

Mehr Einkommenstransparenz steht bis zum Sommer auf der politischen Tagesordnung. Weitere Baustellen für Chancengleichheit bleiben: So leisten Frauen noch immer mit Abstand den größten Anteil der Care-Arbeit, also der unbezahlten Arbeit etwa in Haushalt und Kinderbetreuung.



„Die Leute müssen wissen, was wir für sie tun können. Dafür nutzen wir so viele Info-Kanäle wie möglich.“

**Maria Gluchman**, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Billa AG

Billa-Betriebsrätin Maria Gluchman engagiert sich für bessere Aufstiegschancen für Frauen im Handel. Bei Billa kann man eine Teilzeitstelle aufstocken, wenn zuvor regelmäßige Mehrarbeit angefallen ist. Die Vorteile der längeren Arbeitszeiten: mehr Gehalt, mehr Pension. „Viele Frauen nehmen das aber nicht in Anspruch. Denn oft sind ihre Männer nicht bereit, ihren Anteil an der Hausarbeit oder der Kinderbetreuung zu übernehmen. Die Lohntransparenz auszuweiten, ist gut und richtig. Aber es gibt noch viel mehr zu tun.“ □

## KOMMENTAR



Foto: Markus Zahradnik

### Gerechtigkeit erarbeiten – jetzt!

Von Christa Hörmann

Manchmal reicht ein Blick auf Zahlen, um zu verstehen, wie ungleich und dadurch ungerecht verschiedene Personen für die gleiche Arbeit bezahlt werden. Genau so ein Moment ist es, wenn ein Einkommensbericht erstmals offenlegt, was sonst verborgen bleibt.

Momente wie diesen erleben Betriebsratsmitglieder jeden Tag. Sie sind da, wenn andere sich nicht trauen, zu reden. Sie stellen Fragen, wenn andere wegsehen. Und sie kämpfen im Betrieb, direkt an der Seite der Beschäftigten. Einkommensberichte sind für sie kein bürokratisches Pflichtpapier, sondern ein Werkzeug der Aufklärung – manchmal sogar ein Befreiungsschlag. Denn erst Transparenz macht sichtbar, was viele längst spüren: dass gleiche Arbeit nicht immer gleich bezahlt wird.

Genau hier beginnt Veränderung. Wenn Betriebsrät:innen Ungleichheiten benennen, sie in Zahlen sichtbar machen können und in Gespräche einbringen, entsteht Druck. Unternehmen müssen erklären, warum Unterschiede existieren. Und oft zeigt sich schnell: Es gibt keine gute Erklärung dafür.

Bis Juni 2026 muss in Österreich die EU-Lohntransparenzrichtlinie umgesetzt werden. Für mich ist klar: Wirksam wird sie nur dann, wenn Betriebsratsmitglieder effektive, neue Mittel bekommen, die sie dafür brauchen. Denn sie sind es, die Gerechtigkeit in den Alltag der Menschen bringen. Nicht mit großen Reden, sondern mit konkreten Verbesserungen. Mit Beharrlichkeit. Mit Zivilcourage.

Gerechtigkeit fällt nicht vom Himmel. Sie wird erarbeitet – von Menschen, die genau hinsehen. Deshalb ist die Arbeitnehmer:innenvertretung so wichtig. Sie sorgt dafür, dass Fairness kein leeres Versprechen bleibt, sondern Wirklichkeit wird. Am Lohnzettel. Und im Leben.

#### Zur Person

Christa Hörmann ist gf. Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB, Bundesfrauenvorsitzende sowie stv. Vorsitzende der younion – Die Daseinsgewerkschaft.

# Abwärtstrend beim Wohlstand

■ Unsichere Zeiten nagen am hohen Lebensstandard – auch in Österreich. Zu diesem Ergebnis kommt der AK Wohlstandsbericht 2025, der auch mögliche Lösungen aufzeigt.

Von Theresa Goisauf

**M**it dem Wohlstand geht's bergab“, so lautet das Fazit des AK Wohlstandsberichts 2025. Bereits zum vierten Mal in Folge fällt die Gesamtbewertung der Wohlstandsentwicklung in Österreich negativ aus.

Unsichere Zeiten, massive Budgeteinsparungen sowie die angespannte Situation am Arbeitsmarkt bei anhaltend hoher Inflation führen dazu, dass sich die Lage weiter zuspitzt. Durch die guten Lohnabschlüsse und den starken Sozialstaat ist es zwar gelungen, die Einkommen der Menschen zu erhöhen, allerdings hat sich auch die Kluft zwischen Personen mit hohen und Personen mit niedrigen Einkommen weiter vergrößert.

## Wohlstand für die Vielen

Aus Sicht der Arbeiterkammer muss die österreichische Bundesregierung Schritte setzen, um mehr Wohlstand für die Vielen zu schaffen. Kernthemen sind der Kampf gegen die Teuerung, die Finanzierung des Ausbaus sozialstaatlicher Leistungen durch einen gerechten Beitrag der Reichen, das Forcieren der Klimaziele und gute Arbeitsbedingungen für alle.

Schließlich verdeutlicht der Bericht, dass qualitativ hochwertige Arbeit zu einer höheren Lebensqualität führt. Beim Arbeitsklima ist jedoch noch Luft nach oben. Ein stärkerer Fokus auf die Bedürfnisse der Beschäftigten würde die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen. Dazu zählen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Maßnahmen



Foto: Jonathan Schlops – stock.adobe.com

gegen psychische Stressfaktoren sowie kürzere Arbeitszeiten.

## Besser mit Betriebsrat

Mehr Mitbestimmung durch den Betriebsrat verbessert die Qualität der Arbeitsplätze wesentlich. Für gesellschaftlichen Wohlstand ist ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad erstrebenswert. Dieser lag im Jahr 2025 bei 30,5 Prozent.

Um die Mitbestimmung in den Betrieben weiterhin zu stärken, gilt es, unterstützende rechtliche Rahmenbedingungen für Betriebsräte und Gewerkschaften auszubauen – beispielsweise durch Verbesserungen bei den Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern. Aber auch effektive Sanktionen, um mitbestimmungsfeindliche Praktiken von Unternehmen zu verhindern, sind dafür entscheidend.

Den gesamten Bericht findest du hier:





# UNSER EINSATZ FÜR FAIR PAY

Wie wird in Österreichs Unternehmen mit den Themen Lohntransparenz und Gender-Pay-Gap umgegangen? Fünf Belegschaftsvertreter:innen berichten aus ihren Betrieben über Erfahrungen und Fortschritte.

Von Bruno Stern



„Fair Pay braucht Transparenz, Standards und Kontrolle. Gehaltsbänder und Einstufungen prüfen, jährliche Analysen durchführen – und festgestellte Unterschiede konsequent ausgleichen: So stellen wir Lohngerechtigkeit sicher, um strukturelle Lücken im Gender-Pay-Gap zu schließen.“

**Sandra Steiner**

Eviden/Atos

Foto: Lisi Specht



„Neben einem klar geregelten, diskriminierungsfreien Kompensationsprozess legen Arbeitgeber und Betriebsrat das Augenmerk darauf, Gehaltsmaßnahmen speziell dort zu setzen, wo noch ein Gender-Pay-Gap besteht. So konnten wir diesen bereits auf unter zwei Prozent reduzieren.“

**Roman Zeller**

Unicredit Group

Foto: Nurith Wagner-Strauss



„Durch ein transparentes Job-Family-System mit objektiven, geschlechtsneutralen Bewertungskriterien und mit strukturierten Vergütungsprozessen stellt Boehringer faire und nachvollziehbare Gehälter sicher.“

**Alexandra Beran**

Boehringer

Foto: Alexandra Beran



„Bei uns gibt es eine Gleichbehandlungspolicy und es werden Einkommensberichte gelegt. Per Kollektivvertrag werden den Kolleginnen im Betriebsdienst bei Schwangerschaft durchschnittliche Überstunden und Zulagen ausbezahlt, damit keine Lohnungleichheit entsteht.“

**Olivia Janisch**

ÖBB

Foto: Markus Zahradnik



„Die Österreichische Post forciert Lohntransparenz durch klare Kollektivverträge und ein faires Gehaltssystem. Mit gezielter Frauenförderung und regelmäßigen Analysen schließen wir den Gender-Pay-Gap aktiv – für echte Chancengleichheit.“

**Roland Bourignon**

Österreichische Post AG

Foto: Privat

# Offenes Fenster, offenes Ohr

■ Stickige Luft, laufende Nasen und müde Köpfe – die kalte Jahreszeit stellt viele Arbeitsplätze auf die Probe. Wer regelmäßig lüftet, schützt nicht nur sich selbst, sondern das ganze Team.

Von Christine Newald

**R**ichtiges Lüften am Arbeitsplatz ist weit mehr als ein Wohlfühl-Thema: Es geht um Gesundheit, Konzentrationsfähigkeit – und um Pflichten des Arbeitgebers. Doch wie gelingt das konkret, ohne dass es zu Konflikten oder gar Erkrankungen kommt? Denn wenn viele Menschen auf engem Raum zusammenarbeiten, haben Viren und Bakterien in der Erkältungssaison leichtes Spiel.

## Warum Lüften wichtig ist

Viele Beschäftigte merken es schon nach kurzer Zeit: Steigt der CO<sub>2</sub>-Gehalt in der Luft, sinkt die Leistungsfähigkeit – Müdigkeit und Kopfschmerzen sind die Folge. Zudem sammeln sich in schlecht belüfteten Büros Feinstaub, flüchtige organische Stoffe oder Mikroorganismen an. Regelmäßiges Lüften senkt das Infektionsrisiko, zum Beispiel bei Grippe oder Covid-19, und sorgt für ein gesundes Raumklima.

„Arbeitgeber sind verpflichtet, für eine Arbeitsumgebung zu sorgen, in der ihre Mitarbeiter:innen gesund bleiben. Regelmäßiges Lüften reduziert Infektionsrisiken und verbessert das allgemeine Raumklima“, sagt dazu Harald Bruckner, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der Arbeiterkammer Wien.

## Die Rolle des Betriebsrats

Damit die Luft gut ist und bleibt, sind die regelmäßige Kontrolle von Lüftungsanlagen, das Stoßlüften bei natürlicher Belüftung und – bei technischen Anlagen – die Überwachung der Luftqualität mit Sensoren wichtig. Aber auch in Großraumbüros oder in Räumen ohne Fenster ist die technische Unterstützung durch CO<sub>2</sub>-Ampeln oder Luftsensoren (Temperatur- und Luftfeuchtigkeitsanzeigen) hilfreich. Sie machen die Luftqualität





## „Regelmäßiges Lüften reduziert Infektionsrisiken und verbessert das allgemeine Raumklima.“

**Harald Bruckner**, Referent in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien

sichtbar und erleichtern das Einhalten von Lüftungsintervallen.

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei Gesundheitsschutzmaßnahmen, also auch bei Lüftung, Raumklima und technischen Anlagen. Betriebsratsmitgliedern kommt daher eine zentrale Rolle zu, wenn es um Lüftungskonzepte, die Einführung neuer Lüftungsanlagen oder den Einsatz von Sensoren geht.

### Fakten erheben, Lösungen finden

Der Betriebsrat kann Lüftungsregeln mitgestalten, Beschäftigte informieren und bei Konflikten vermitteln. Harald Bruckner: „Für mich gilt es zuerst der zentralen Frage nachzugehen: Was ist überhaupt schlechte Luft? Oder anders: Warum ist die Luft schlecht? Liegt es an zu viel oder zu wenig Feuchtigkeit, haben wir es mit Geruchsbelästigung zu tun oder liegt vielleicht ein technisches Problem vor?“

Klare Vereinbarungen und transparente Messwerte entschärfen viele Diskussionen. Denn richtiges Lüften ist nicht nur eine technische Frage, sondern auch eine soziale Herausforderung. Unterschiedliche Temperaturempfindungen oder das Empfinden von Zugluft führen oft zu Unstimmigkeiten innerhalb der Belegschaft.

„Bei Konflikten geht es darum, zuallererst Fakten zu erheben, indem CO<sub>2</sub>, Temperatur und Luftfeuchtigkeit gemessen werden. Zuerst muss ich also herausfinden, was überhaupt das Problem ist. Dann erst komme ich auf die Ebene des individuellen Temperaturempfindens. Als Nächstes gilt es dann, Ansätze zu einer gemeinsamen Lösung zu finden“, so Bruckner.

### Ein Beitrag zur Gesundheit

Richtiges Lüften ist auch ein einfaches, aber wirkungsvolles Mittel, um gesünder durch die Erkältungs- und Grippezeit zu kommen.

Es stärkt das Immunsystem, senkt das Infektionsrisiko und sorgt ganz nebenbei für ein besseres Miteinander im Büro. Gerade Betriebsrät:innen können aktiv dazu beitragen, dass Lüftungskonzepte umgesetzt werden – durch Mitbestimmung, Information und praxisgerechte Regelungen.

Dann wird aus einer oft unterschätzten Aufgabe ein klarer Beitrag zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Denn Gesundheitsschutz beginnt dort, wo Verantwortung geteilt wird – am besten mit einem offenen Fenster und einem offenen Ohr füreinander. □

## LÜFTEN IN DER PRAXIS

**Stoßlüften statt Dauerkippen:** Fenster mehrmals täglich fünf bis zehn Minuten weit öffnen – das sorgt für echten Luftaustausch, ohne dass der Raum auskühlt.

**Querlüften:** Gegenüberliegende Fenster, wenn möglich, gleichzeitig öffnen, so wird verbrauchte Luft am schnellsten ersetzt.

**Klimaanlagen und technische Anlagen warten:** Filterwechsel, Reinigung, Messungen usw. müssen regelmäßig durchgeführt werden, damit alles sicher bleibt und funktioniert.

**Luftfeuchtigkeit beachten:** 40 bis 60 Prozent relative Luftfeuchtigkeit sind optimal. Zu trockene Luft trocknet Schleimhäute aus und reizt die Augen, zu feuchte Luft begünstigt Schimmelbildung.

**Kommunikation im Team:** Klare Lüftungsregeln vermeiden Konflikte zwischen Kolleg:innen. Unbedingt Sicherheitsvertrauenspersonen und die Arbeitsmedizin als Verbündete ins Boot holen!



# Man weiß nie, wer mithört

■ Vorsicht beim Arbeiten in Öffis oder im Café: Was erlaubt ist, wie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie personenbezogene Daten geschützt werden – und warum klare Regeln allen helfen.

Von Anna Gugerell

In der Straßenbahn wird der Hautausschlag besprochen, im Zug werden Beziehungsprobleme erörtert und im Kaffeehaus erfährt man so einiges über die Tischnachbarn: Diskretion wird unterschiedlich gehandhabt. Doch was passiert, wenn über firmeninterne Informationen geplaudert wird oder personenbezogene Daten für alle sichtbar am Laptop offenliegen? Kurz gesagt: Das kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. In gravierenden Fällen sind Verwarnungen, Kündigungen oder sogar Entlassungen – inklusive Verlust von Ansprüchen – mögliche Folgen.

## Missverständnissen vorbeugen

Mit Homeoffice und Telearbeit ist Arbeit flexibler geworden, zugunsten

vieler Arbeitnehmer:innen. Adriana Mandl, Arbeitsrechtsexpertin der Arbeiterkammer Wien, stellt klar: „Telearbeit ist seit dem 1.1.2025 ein gesetzlich definierter Begriff. Telearbeit umfasst nicht nur das Homeoffice, sondern auch andere Arbeitsorte, etwa das Café, die Wohnung von Angehörigen oder Co-Working-Spaces. Entscheidend ist aber, dass diese Orte vorab schriftlich vereinbart werden.“ Auch aus haftungs- und unfallversicherungsrechtlichen Gründen müsse klar sein, wo Telearbeit geleistet wird. Einmalige Ausnahmen oder Dienstreisen fallen nicht darunter.

Damit sich alle Beteiligten auskennen, spricht sich Mandl klar für eine Regelung am Arbeitsplatz aus. In Betrieben mit Betriebsrat am besten in Form

einer Betriebsvereinbarung: „Ich sehe es als Chance und im Interesse aller, klare Regelungen zwischen Unternehmen und Belegschaft zu vereinbaren. Diese sind Grundlage für eine gute Zusammenarbeit und beugen Missverständnissen vor.“ Betriebsvereinbarungen können Teilnahmevoraussetzungen für Telearbeit festlegen,

## Telearbeit im öffentlichen Raum: Das kann der Betriebsrat regeln

- Teilnahmevoraussetzungen klar festlegen
- Arbeitsmittel und Aufwandsersatz
- Datenschutz & Verschwiegenheit konkretisieren: Vorgaben zu Datensicherheit und Verwahrung digitaler Arbeitsmittel
- Technische Schutzmaßnahmen: VPN, Sichtschutzfilter, Kopfhörer
- Schulungen, Workshops, Onboarding zum Thema



etwa welche Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten sind, welche Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden und wie Beschäftigte geschult werden.

### Verschwiegenheit als Treuepflicht

Besonders sensibel wird es, wenn es um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse geht. Eine gesetzliche Definition dieser gibt es zwar nicht, die Rechtsprechung ist aber eindeutig: Umfasst sind alle nicht allgemein bekannten Tatsachen, an deren Geheimhaltung die Arbeitgeberseite ein berechtigtes Interesse hat. Dazu zählen nicht nur Verträge oder Umsatzzahlen, sondern auch Kund:innendaten, interne Abläufe oder organisatorische Informationen.

Nach einer OGH-Entscheidung sind die Verschwiegenheits- und Diskreti-



„Im Zweifel sollte man sagen: Ich melde mich später, wenn wir vertraulich reden können.“

**Adriana Mandl**, Arbeitsrechtsexpertin, AK Wien.

onspflichten innerhalb des Arbeitsverhältnisses Ausdruck der Treuepflicht der Arbeitnehmer:innen. „Darüber kann ich gerade nicht sprechen“ ist daher kein Ausweichen, sondern professionelles Handeln. Mandl bringt es auf den Punkt: „Dinge, von denen

ich nicht möchte, dass mein Arbeitgeber sie in der Straßenbahn über mich preisgibt, sollte ich umgekehrt auch nicht über mein Unternehmen ausplaudern.“

### Phänomen „Shoulder Surfing“

Wer schon einmal ohne Kopfhörer im Railjet saß, kann bestätigen: Öffentliche Orte sind besonders heikel, und oft fehlt die Sensibilität. Telefonate im Zug, Meetings mit eingeschalteter Kamera oder offen einsehbare Bildschirme sind an der Tagesordnung. Das Phänomen des „Shoulder Surfing“, also das Mitlesen durch Sitznachbar:innen, ist im Zug fast unvermeidbar. „Gerade bei Gesprächen über Namen, Telefonnummern, Vertragsinhalte oder interne Zahlen sollte man im Zweifel sagen: Ich melde mich später, wenn wir vertraulich reden können“, rät Mandl.

Kommt es dennoch zu einem Schaden, greift das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz. Ob und in welchem Ausmaß jemand haftet, hängt vom Verschuldungsgrad ab: von entschuldbarer Fehlleistung über leichte und grobe Fahrlässigkeit bis hin zu Vorsatz. „Das ist immer eine Einzelfallentscheidung“, betont Mandl. Arbeitsrechtlich können die möglichen Konsequenzen von einer Verwarnung bis zur Kündigung reichen. Vorsicht gilt bei Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungsklauseln im Arbeitsvertrag. Diese können bei Verletzung dieser Pflichten sogar Konventionalstrafen vorsehen, teils in Höhe mehrerer Monatsgehälter.

Wie kann man Fahrtzeiten trotzdem effizient nutzen? Adriana Mandl empfiehlt technische Hilfsmittel wie Sichtschutzfilter, Kopfhörer oder VPN-Verbindungen, die die Risiken des Mithörens und -lesens reduzieren. „Es macht rechtlich einen Unterschied, ob ich alle zumutbaren Schutzmaßnahmen eingehalten habe“, so Mandl. Entscheidend sei aber auch die Planung: Wer weiß, dass sensible Meetings anstehen, sollte diese nicht im Café führen. Man weiß schließlich nie, wer mithört. □



# Steuern: So gibt es heuer Geld zurück

■ Welche Neuerungen bringt das Steuerjahr 2026? Und was sollten Beschäftigte unbedingt beachten, wenn sie ihren Steuerausgleich für 2025 machen? AK Expertin Dominique Feigl gibt Auskunft.

Interview: Andreas Rauschal

**Aktuell:** Dominique, was sagst du Beschäftigten, die noch nicht so recht wissen, ob sie ihre Arbeitnehmer:innenveranlagung für das Jahr 2025 machen sollen oder nicht? Wieso zahlt sich der Steuerausgleich aus?

**Dominique Feigl:** Niemand hat Geld zu verschenken. Den Arbeitnehmer:innen wird jeden Monat die entsprechende Lohnsteuer abgezogen. Gibt es Sonderausgaben, Werbungskosten oder außergewöhnliche Belastungen, können diese Ausgaben steuermindernd berücksichtigt werden – und man erhält die zu viel bezahlte Lohnsteuer zurück.



**Dominique Feigl**, Expertin für Steuerrecht, AK Wien

Auf alle Fälle sollte man einen Antrag abgeben, wenn man Kinder hat – speziell Alleinerziehende oder Unterhaltszahlende. Aber auch wenn man wenig verdient oder nur einen Teil des Jahres gearbeitet hat, lohnt sich die Arbeitnehmer:innenveranlagung: Die Einkünfte werden auf das ganze Jahr verteilt und zu viel bezahlte Lohnsteuer wird zurückgezahlt. Es lohnt sich selbst dann, wenn das Einkommen so gering ist, dass man keine Lohnsteuer bezahlt hat. Man erhält einen Teil der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge als Negativsteuer (bzw. SV-Bonus) vom Finanzamt zurück.

Foto: Lisi Specht

## Übersicht ausgewählter Absetzbeträge

Absetzbeträge (Jahresbeträge)	ANV 2025	LV 2026
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 ANV 26: 700
AVAB / AEAB 1 Kind	601	612 (auf Antrag)
AVAB / AEAB 2 Kinder	813	828 (auf Antrag)
AVAB / AEAB jedes zusätzliche Kind	+ 268	+ 273 (auf Antrag)
UAB 1. Kind	444	nicht möglich, nur ANV 26: 456
UAB 2. Kind zusätzlich	660	nicht möglich, nur ANV 26: 672
UAB jedes zusätzliche Kind	876	nicht möglich, nur ANV 26: 900
Verkehrsabsetzbetrag	487 (automatisch)	496 (automatisch)

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



**Aktuell: Die Arbeitnehmer:innenveranlagung sollte nicht vor März durchgeführt werden. Warum nicht?**

**Dominique Feigl:** Alle auszahlenden Stellen, also Arbeitgeber, haben bis 28. Februar Zeit, die Jahreslohnzettel an das Finanzamt zu übermitteln. Auch AMS und ÖGK schicken dem Finanzamt bis dahin Meldungen über Arbeitslosengeld, Krankengeld usw.

Es ist dringend zu empfehlen, im Steuerakt auf FinanzOnline zu schauen, ob alle Meldungen vollständig vorhanden sind, bevor die Arbeitnehmer:innenveranlagung abgegeben wird. Ist der Steuerakt unvollständig, stimmt die Vorberechnung nicht und im schlimmsten Fall muss eine zu hohe Gutschrift wieder zurückbezahlt werden. Wer ganz sicher gehen möchte, wartet mit der Arbeitnehmer:innenveranlagung für 2025 bis Mitte März.

**Aktuell: Für alle, die ihren Steuerausgleich online erledigen, gibt es seit ein paar Monaten Neuigkeiten. Welche sind das?**

**Dominique Feigl:** Ja, mittlerweile wird dafür die ID-Austria oder eine andere Zwei-Faktor-Authentifizierung zu den bestehenden FinanzOnline-Zugangsdaten benötigt.

Die einfachste Variante ist es, sich die ID-Austria zu besorgen. Die Einrichtung kann entweder bei Registrierungsbehörden (Gemeindeamt, Landespolizeidirektion . . .) oder direkt beim Finanzamt erfolgen. Es gibt auch weiterhin die Möglichkeit, mit den bereits vorhandenen Zugangsdaten einzusteigen. Hierfür muss auf FinanzOnline zum Beispiel mit dem Handy eine Zwei-Faktor-Authentifizierung angelegt werden. Der zweite Faktor kann eine Authenticator-App sein. Die App zeigt einen Code, mit dem man die Anmeldung zusätzlich freigibt.

Nähere Informationen zu den Neuerungen bei FinanzOnline gibt es hier:



**Aktuell: Der „Pendlereuro“ wird im Jahr 2026 gleich verdreifacht ...**

**Dominique Feigl:** Wer Anspruch auf das kleine oder große Pendlerpauschale hat, erhält zusätzlich den Pendlereuro von der Steuer abgezogen. Dieser beträgt ab 2026 tatsächlich sechs Euro jährlich pro Kilometer der einfachen Entfernung



## Die AK Steuer-sparwochen 2026

Expert:innen der AK stehen für persönliche Beratungsgespräche zur Verfügung.

<b>09.03.–13.03.2026</b>	<b>13.04.–17.04.2026</b>	<b>18.05.–22.05.2026</b>
<b>23.03.–27.03.2026</b>	<b>27.04.–30.04.2026</b>	

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

zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Bis 2025 betrug der Pendlereuro nur zwei Euro jährlich pro Kilometer.

**Aktuell: Neuigkeiten gibt es 2026 auch bei der Begünstigung für Überstunden.**

**Dominique Feigl:** Für 2026 gilt: Zuschläge für die ersten 15 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohnes sind steuerfrei, insgesamt jedoch höchstens 170 Euro monatlich. Außerdem wird gesetzlich klargestellt, dass 2026 das Sonn- und Feiertagsentgelt wieder steuerfrei ist.

**Aktuell: Die Teilpension bietet älteren Arbeitnehmer:innen seit 1. Jänner 2026 die Möglichkeit, in reduziertem Ausmaß in einem Dienstverhältnis zu arbeiten, währenddessen aber schon einen Teil der Pension zu beziehen. Was bedeutet das in steuerlicher Hinsicht?**

**Dominique Feigl:** Voraussichtlich kommt ein Steuerfreibetrag von 15.000 Euro pro Jahr, und das erst ab 2027. Für 2026 wird es keine Begünstigung geben – das heißt: Wer zur Pension dazuerdient, muss bis 30. Juni des Folgejahres eine Arbeitnehmer:innenveranlagung abgeben und mit einer Steuernachzahlung rechnen. □

# Medien unter Druck

- Die Medienbranche kämpft derzeit gegen mehrere Krisen – eine neue Befragung liefert Zahlen. Die Arbeiterkammer unterstützt und erhebt Forderungen.

Von Alexa Jirez

**W**er in Österreich in den Medien arbeitet, macht das selten „nur“ als Job. Medienarbeit ist oft Berufung und gesellschaftlicher Beitrag. Gerade deshalb sind die Ergebnisse einer aktuellen IFES-Befragung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien so alarmierend. Die Branche lebt vom Engagement ihrer Beschäftigten – gleichzeitig steht sie wirtschaftlich, strukturell und politisch unter massivem Druck.

Mehr als 1.300 Beschäftigte wurden befragt. Ludwig Dvořák, Chefjurist der AK Wien, bringt den Kern der Ergebnisse auf den Punkt: „Die



„Gute Arbeitsbedingungen in der Medienbranche sind auch ein wesentlicher Faktor für eine funktionierende Demokratie.“

**Ludwig Dvořák**, Bereichsleiter Arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz, AK Wien

Beschäftigten in der Medienbranche üben ihren Beruf mit großer Leidenschaft aus. Die hohe Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Strukturen und Führungskultur dringend verbessert werden müssen.“

Dvořák ergänzt: „Betriebsräte können wesentlich dazu beitragen, die Kommunikations- und Mitbestimmungsqualität zu verbessern. Das dient nicht nur den Beschäftigten – gute Arbeitsbedingungen in der Medienbranche sind auch ein wesentlicher Faktor für eine funktionierende Demokratie.“

## Praxistipps: Das können Betriebsräte tun

- Nahe dran sein: Redaktionsalltag samt Druck und Überstunden aktiv beobachten
- Mitsprache stärken: Nachfragen, wo Beschäftigte bei Arbeitszeit, Ressourcen & Co Probleme haben, und diese Punkte in Gespräche mit der Geschäftsführung einbringen
- Druckpunkte benennen: Überlastung, Interventionen und Sorgen gemeinsam thematisieren
- Transparenz einfordern: Entscheidungen zu Umstrukturierungen, Personalabbau oder neuen Projekten frühzeitig kommunizieren lassen und Rückfragen der Belegschaft einsammeln
- Rückenwind holen: Arbeiterkammer und Gewerkschaften sind als starke Partner jederzeit für dich da

## Mehrarbeit als Normalzustand

Ein Blick auf die Arbeitszeiten zeigt, wie stark persönlicher Einsatz in der Branche bereits „eingepreist“ ist: Die tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt im Schnitt bei 38,9 Stunden, vertraglich vereinbart sind durchschnittlich 35,4 Stunden. Überstunden gelten vielerorts als Teil des Berufsverständnisses – besonders in redaktionellen Tätigkeiten. Doch je häufiger aus Einsatz Überlastung wird, desto dringlicher wird die Frage: Wie lange hält ein System, das dauerhaft auf Anschlag läuft?

Zu den größten Belastungen zählen Zeitdruck (43 Prozent), gesundheitliche Risiken – etwa Lärm in Großraumbüros, den 40 Prozent als störend

empfinden – sowie Unsicherheit über Arbeitsplatz und Perspektiven (36 Prozent). Einer der deutlichsten Befunde betrifft die Führungskultur: Nur 39 Prozent sind mit dem Führungsstil in ihrem Unternehmen zufrieden – klar unter dem österreichweiten Schnitt. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) fühlt sich durch schlechte Kommunikationskultur belastet. Nur ein Viertel ist mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb zufrieden.

### Gefährdete Medienvielfalt

Besonders heikel wird es dort, wo Arbeitsbedingungen direkt mit demokratischer Qualität zusammenhängen. 75 Prozent der Beschäftigten machen sich Sorgen um die Meinungsfreiheit in Österreich. 37 Prozent der befragten Journalist:innen berichten außerdem von Interventionen in redaktionelle Inhalte. Dvořák warnt: „Wenn drei Viertel der Beschäftigten um die Meinungsfreiheit bangen, ist das nicht nur ein Branchenthema, sondern ein Alarmsignal für uns alle.“

Dass diese Entwicklung nicht abstrakt ist, zeigt ein im November 2025 gefasster Beschluss der AK Vollversammlung. Die Medienbranche befinde sich in einer „akuten strukturellen Krise“, die sich durch bereits erfolgten oder angekündigten Verlust von 300 Arbeitsplätzen zuspitzt. Der Abbau gefährde nicht nur Existenzen, sondern auch die Medienvielfalt – und damit eine demokratische Säule. Als Ursachen werden Einbrüche am Werbemarkt, der Abfluss von Werbeeinnahmen an internationale Tech-Konzerne und eine unzureichende Medienpolitik genannt. Gleichzeitig geraten nicht nur Redaktionen unter Druck, sondern auch Producing, Technik, kaufmännische Bereiche und Vertrieb.

### Was die AK fordert

Die AK fordert ein Bündel an Maßnahmen: eine Arbeitsstiftung für Beschäf-

tigte, die von Jobverlust betroffen oder bedroht sind, die Umsetzung des European Media Freedom Act sowie eine Reform der Presse- und Medienförderung mit klaren Qualitätskriterien. Wesentlich sind auch Schutzmechanismen gegen SLAPP-Klagen – also Klagen, die die Absicht haben, kritische Stimmen zum Schweigen zu bringen. Ziel ist es, Arbeitsplätze zu sichern sowie die Unabhängigkeit und Medienvielfalt zu stärken.

Für die Betriebsräte in Medienunternehmen ist das hoch relevant – weil sich die Krise als tägliche Belastung zwischen Unsicherheit, fehlender Mitbestimmung und Druck auf redaktionelle Unabhängigkeit zeigt. Der Befund ist klar: Medienarbeit braucht Stabilität, nicht Selbstausbeutung. Und Medienfreiheit braucht Beschäftigte, die ohne Angst arbeiten können – nicht nur vor Jobverlust, sondern auch vor Interventionen und dauerhafter Überforderung. □

### So geht's den Beschäftigten in der Medienbranche

	Medienbranche	Österr. Durchschnitt zum Vergleich
Geleistete Überstunden im Durchschnitt	3,5 Std	1,2 Std
Zufrieden mit dem Führungsstil	39 %	62 %
Zufrieden mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten	25 %	52 %
Zufrieden mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	37 %	54 %
Zufrieden mit den Aufstiegsmöglichkeiten	24 %	47 %

Quelle: IFES, AK Wien



# Kind und Kegel krank – was jetzt?

■ Das Thema Pflegefreistellung wirft im Job regelmäßig Fragen auf. Betriebsratsmitglieder können Beschäftigte mit dem nötigen Know-how versorgen.

Von Christine Newald



**E**ltern fühlen sich oft hin- und hergerissen zwischen dem schlechten Gewissen über den unerwarteten Ausfall im Job und der Sorge um ihr krankes Kind. Ein frühzeitiges Gespräch mit dem Betriebsrat gibt Sicherheit und klärt über den rechtlichen Rahmen auf, damit Eltern Familie und Arbeit gut unter einen Hut bringen können. Prinzipiell gilt: Für die Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen besteht in Österreich Anspruch auf Pflegefreistellung, auch Pflegeurlaub genannt. Pro Arbeitsjahr haben Eltern das Recht auf eine Woche Pflegefreistellung, und zwar im Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber muss diese Zeit freigeben und das Entgelt weiterbezahlen.

## Diskriminierung verboten

Wenn etwa ein Kind erkrankt und eine Pflegefreistellung notwendig wird, muss der Arbeitgeber so schnell wie möglich informiert

werden. Er kann auch einen Nachweis für den Grund der Pflegefreistellung, zum Beispiel eine ärztliche Bestätigung, verlangen. Sollte diese Bestätigung etwas kosten – was bei manchen Ärzt:innen vorkommt –, dann muss der Arbeitgeber diese Kosten ersetzen. Beschäftigte dürfen im Zusammenhang mit ihrem Recht auf Pflegefreistellung nicht diskriminiert werden. So ist eine in Anspruch genommene Pflegefreistellung zum Beispiel kein Kündigungsgrund.

## Mögliche Sonderregelungen

Beschäftigte können eine Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen, wenn ihr Kind plötzlich Fieber oder Zahnweh hat. Für Kinder unter zwölf Jahren haben Arbeitnehmer:innen – allerdings nur bei neuerlicher Erkrankung – einen zusätzlichen Pflegefreistellungsanspruch von einer weiteren Woche (und dann insgesamt zwei Wochen pro Arbeitsjahr). Übrigens: Für die Inanspruchnahme wird bei eigenen Kindern kein gemeinsamer Haushalt benötigt. Wenn ein Kind bei der Mutter lebt und krank wird, die Mutter den Pflegefreistellungsanspruch aber schon ausgeschöpft hat, bekommt der leibliche Vater trotzdem frei, obwohl das Kind nicht bei ihm lebt.

Damit sich Job und Familie gut vereinbaren lassen, kann die Betreuung eines kranken Kindes zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Zum Beispiel kann ein Elternteil am Vormittag und der andere am Nachmittag die Pflege übernehmen. Pflegefreistellung gibt es nicht nur für Kinder, sondern auch für andere nahe Angehörige, etwa für die eigenen Eltern. Diese müssen auch nicht im selben Haushalt leben. So ermöglicht die Pflegefreistellung die Betreuung kranker Angehöriger, ohne dass Eltern oder Pflegenden ein schlechtes Gewissen haben müssen.

Der AK Ratgeber  
„Pflegefreistellung“  
mit allen wichtigen  
Infos steht online  
zum Download  
bereit.



# DREI FRAGEN ZUR PFLEGEFREISTELLUNG

## Mein Kind ist länger krank. Was tun?

Wenn das Kind länger krank ist und die gesetzlich vorgesehenen Tage für die Pflegefreistellung ausgeschöpft sind, muss entweder der andere Elternteil die Pflege übernehmen oder es gibt die Möglichkeit, Urlaub zu nehmen. Dieser Urlaub muss nicht im Vorhinein mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, sondern kann aus Anlass der notwendigen Betreuung ohne Rücksprache angetreten werden. Er wird dann vom Jahresurlaubsguthaben abgezogen.

Steht kein Urlaub mehr zur Verfügung, kann als letzte Option eine unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Diese setzt allerdings das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber voraus und ist sozialversicherungsrechtlich gesondert zu prüfen. Für Betriebsratsmitglieder ist es wichtig, betroffene Eltern frühzeitig über diese Alternativen und ihre rechtlichen Folgen zu informieren.

## Wie sieht es bei Patchworkfamilien aus?

Das Gesetz zur Pflegefreistellung wurde im Jahr 2023 reformiert und berücksichtigt heute auch Patchworkfamilien. Pflege- oder Betreuungsfreistellung sowie die Begleitung eines Kindes ins Spital sind möglich, wenn es sich um das leibliche Kind des Ehepartners, des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten handelt und ein gemeinsamer Haushalt besteht.

Darüber hinaus gelten die gleichen Voraussetzungen wie bei eigenen Kindern. Betriebsratsmitglieder sollten Beschäftigte in diesen Konstellationen über ihre Rechte informieren, damit auch Stief- oder Bonuskinder rechtlich abgesichert sind.

## Darf der Arbeitgeber entscheiden, wer zu Hause bleibt?

Sind beide Eltern berufstätig, dann entscheidet nicht der Arbeitgeber, welcher Elternteil die Pflegefreistellung nimmt – das regeln die Eltern selbst.

Eine Pflegefreistellung kann auch stundenweise oder für einen halben Tag genommen werden. So kann etwa ein Elternteil am Vormittag arbeiten, während der andere die Betreuung übernimmt, und am Nachmittag wird gewechselt. Dadurch bleibt die Arbeit nicht vollständig liegen und die Betreuung ist dennoch sichergestellt. Auf diese Weise lässt sich die Pflege an die jeweiligen Arbeitszeiten anpassen und der Anspruch korrekt nutzen.

Eine Pflegefreistellung dient dazu, die nahtlose Betreuung kranker Angehöriger zu ermöglichen – bei Kindern unabhängig davon, ob es sich um ein eigenes, Stief- oder Bonuskind handelt. Sie kann im Ausmaß von bis zu einer Woche Normalarbeitszeit genutzt werden, bei Kindern unter zwölf Jahren sind bis zu zwei Wochen möglich.



## zur Person

Andreas Maierhofer ist Jurist und Experte für Arbeitsrecht der AK Wien.

# Arbeit und Digitalisierung gemeinsam denken

■ Auf der internationalen Zukunftskonferenz arbeit.digital diskutieren AK, ÖGB und die deutsche Friedrich-Ebert-Stiftung über künstliche Intelligenz (KI) und Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Von Ute Bösing

**K**aum ein Arbeitsplatz, der künftig ohne künstliche Intelligenz (KI) oder digitale Werkzeuge auskommen wird. Aber KI bleibt für viele in Österreich noch ein unsicheres Terrain. Laut Statistik Austria vom Mai 2025 schätzt die überwiegende Mehrheit der Menschen in Österreich (73 Prozent) ihr eigenes Wissen über KI als gering oder nicht vorhanden ein. Nur rund ein Drittel steht der zunehmenden gesellschaftlichen Nutzung von KI positiv gegenüber. Im Arbeitsleben sehen 43 Prozent der Erwerbstätigen Potenzial für ihren Arbeitsalltag. Die Sorge, durch KI im eigenen Job ersetzt zu werden, plagt mehr als jeden Zehnten (13 Prozent). Gleichzeitig geht die Digitalisierung der Arbeitswelt mit Riesenschritten voran. Erste Ansätze zur Regulierung hat der „AI Act“ der EU Anfang 2025 gemacht.

## Mitdiskutieren

Die Zukunftskonferenz arbeit.digital wirft in drei Tagen vom 18. bis 20. März 2026 einen umfassenden, internationalen Blick auf die Entwicklung von KI und Digitalisierung in der Arbeitswelt. Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen sind herzlich eingeladen, teilzunehmen.

Es geht einerseits um „Europas digitale Souveränität“: Wie können neue Schlüsseltechnologien und Infrastrukturen Europas wirtschaftliche Handlungsfähigkeit sichern?

### arbeit.digital

Zukunftskonferenz von AK, ÖGB und Friedrich-Ebert-Stiftung

18. bis 20. März 2026,

AK Wien Bildungszentrum,  
Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

**Anmeldung:**



Illustration: Ruzanna – stock.adobe.com

Außerdem diskutiert werden „betriebliche Realitäten und Gestaltungsspielräume“: Digitalisierung und KI verändern den Arbeitsmarkt, Berufsbilder und die Qualifikationsprofile. Beispiele aus der Praxis von Unternehmen und der Betriebsratsarbeit zeigen, wie neue Technologien angewendet und mitgestaltet werden können.

## Vorträge und Workshops

Ergänzend werden die „Rahmenbedingungen für technologische Innovation“ beleuchtet: Die Regulierung und Steuerung digitaler Technologien braucht eine Auseinandersetzung mit einem Digital-Rechtsrahmen. Dieser muss helfen, die Potenziale digitaler Technologien zu heben, die Rechte der Beschäftigten zu wahren und in der Durchsetzung zu stärken.

Am ersten Tag stehen hochkarätige Vorträge mit internationalen Perspektiven auf dem Programm. Am zweiten Tag folgen interaktive Workshops. Der dritte Tag bietet Vorträge zur Gewerkschafts- und Arbeitnehmer:innenperspektive und eine zusammenfassende Podiumsdiskussion. Dabei sein lohnt sich also.



## Für die Zivilgesellschaft

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) erfüllen wichtige Funktionen in einer Demokratie, doch aktuell stehen sie unter Beschuss. Warum ist das so?

Ich war beeindruckt von den aktuellen Zahlen der Statistik Austria: Fast 50 Prozent der österreichischen Bevölkerung arbeiten ehrenamtlich in gemeinnützigen Organisationen. Menschen engagieren sich für Umwelt- und Tierschutz, bei der Freiwilligen Feuerwehr, für Menschenrechte, bei der Rettung und in Sportvereinen – um nur einen Bruchteil zu nennen. Diese zahlreichen Institutionen machen in Österreich einen zentralen Teil der Zivilgesellschaft aus. Sie erfüllen wichtige Aufgaben in einer Demokratie. Angefangen von Bewusstseinsbildung, was etwa aktuelle Probleme betrifft, bis hin zur Erledigung gesellschaftlicher Aufgaben, die der Staat an gemeinnützige Organisationen ausgelagert hat.



Von Oliver Piller

Tatsächlich geht es um einen Kampf um die Deutungshoheit bei gesellschaftlichen Herausforderungen – sowie um eine Schwächung der kritischen Öffentlichkeit. Wenn eine Partei glaubt, die Klimakrise gebe es nicht, dann wird sie die Arbeit von Greenpeace oder Global 2000 maßlos aufregen. Wenn eine Partei Geflüchtete als „Menschen zweiter Klasse“ sieht, dann irritiert sie die Unterstützung durch Caritas oder Volkshilfe. Wenn eine Partei der Meinung ist, der freie Markt regle all unsere Probleme, dann widersprechen die Forderungen von Amnesty International oder der Katholischen Aktion zur Armutsbekämpfung ihren Positionen.

Aktuell sehen wir in einigen europäischen Ländern und in den USA einen breiten Angriff rechter Parteien auf gemeinnützige Organisationen. Vorwände dafür sind einerseits die vermeintliche Verschwendung von Steuergeld, andererseits die politische Einflussnahme „ausländischer Interessen“. Dabei wird versucht, die Arbeit der Institutionen zu delegitimieren und finanziell zu schwächen.

Gemeinnützige Organisationen sind eine wichtige Säule der Demokratie. Sie fördern ein friedliches und solidarisches Zusammenleben und bilden einen großen Teil der kritischen Öffentlichkeit. Ein pauschaler Angriff auf sie ist nicht nur ein Schlag ins Gesicht aller ehrenamtlich tätigen Menschen – zu denen auch ihr als engagierte Betriebsratsmitglieder gehört! –, sondern ein Zeichen autoritärer Tendenzen.





JETZT  
GEWINNEN

# SO GEHT FONDS

■ Buchtipp: Der Betriebsratsfonds, verständlich erklärt.

**D**er Band „Betriebsratsfonds“ untermauert seinen Status als unverzichtbares Standardwerk. Umfassend aktualisiert, neu gegliedert und erweitert, liegt das Buch mittlerweile in seiner achten Auflage vor.

Berücksichtigt wurden dafür aktuelle Gesetzesänderungen im Arbeitsverfassungsgesetz, neue Judikatur und Lehrmeinungen sowie zentrale Entwicklungen der Arbeitswelt zwischen Digitalisierung, Kurzarbeit und Datenschutz. Zahlreiche Kapitel wurden überarbeitet, neue Themenbereiche aufgenommen und praxisrelevante Problemstellungen vertieft.

Damit bietet das Handbuch eine verlässliche Orientierung rund um die Entstehung, Verwendung, Verwaltung und Kontrolle des Betriebsratsfonds – und das am Puls der Zeit. Ein Werk, das in keiner Betriebsratsbibliothek fehlen darf.

**Michael Geiblinger (Hrsg.), Manfred-Georg Korn, Dominik Freynhofer, Christian Dunst:** Betriebsratsfonds. ÖGB Verlag, Wien 2025, 400 Seiten, 69 Euro. ISBN: 978-3-99046-767-1

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an [aktuell@akwien.at](mailto:aktuell@akwien.at) mit dem Betreff „Betriebsratsfonds“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 10. April 2026

## 3 Fragen an ...

Herausgeber und Co-Autor Michael Geiblinger ist Arbeitsrechtsexperte in der AK Oberösterreich.

**1**

**Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind bei der Nutzung des Betriebsratsfonds zu beachten?** Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu bestimmten Zwecken verwendet werden, so z. B. für Geschäftsführungskosten des Betriebsrates, für Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen. Für alle Ausgaben braucht es einen gültigen Beschluss des Betriebsrates.

**2**

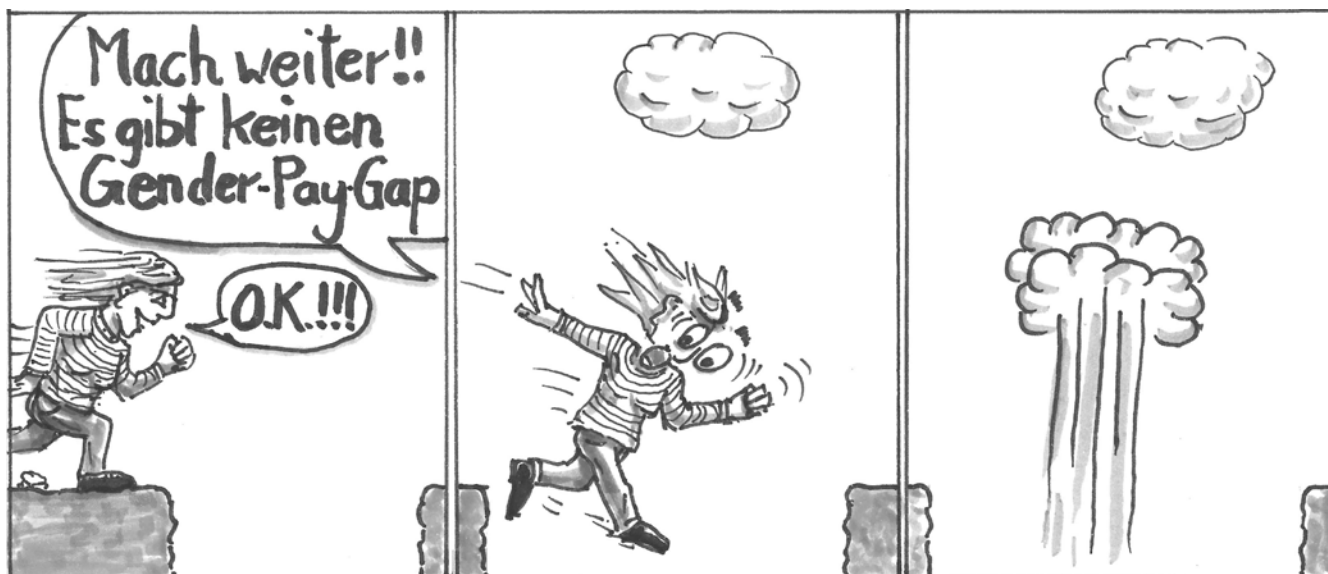
**Was fördert Transparenz und Vertrauen beim Umgang mit dem Betriebsratsfonds?** Die Leistungen des Betriebsratsfonds sind für die Arbeitnehmer:innen transparent zugänglich zu machen. Darüber hinaus sind das Vier-Augen-Prinzip, die regelmäßige Überprüfung durch Rechnungsprüfer:innen und die Revision durch die zuständige Arbeiterkammer zu nennen.

**3**

**Wie kann der Betriebsratsfonds die Mitarbeiter:innenzufriedenheit fördern?** Aufwendungen des Betriebsratsfonds dienen der Förderung der wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen und gesundheitlichen Interessen der Beschäftigten. Darunter fallen etwa auch der Betriebsausflug, Gutscheinkaktionen oder Zuschüsse zu bestimmten Anlässen wie z. B. einer Hochzeit.

## Cartoon

■ Philip Taucher



## Dranbleiben



### ■ Veranstaltungstipp

## Gemeinsam stark!

**M**itbestimmung entsteht nicht von selbst – sie erfordert Wissen, Vernetzung und ein klares Verständnis der jeweiligen Rollen: Das zweitägige Seminar „Drei für alle Fälle“ greift diese Herausforderungen auf und richtet den Blick auf die wirksame Durchsetzung von Interessen in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Die Veranstaltung bietet Raum zur Orientierung und zum Austausch unter Kolleg:innen. Im Mittelpunkt steht das Zusammen-

enspiel von Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeiterkammer: Wo liegen Unterschiede, wo Synergien – und wie können diese gezielt für die eigene Arbeit genutzt werden?

Neben fachlichem Input geht es auch um Selbstreflexion: Welche Rolle nehme ich im Gremium, im Betrieb und in der Gewerkschaftsbewegung ein? Was läuft in anderen Betrieben – und was lässt sich daraus lernen? Erfahrene Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen begleiten die Teilnehmenden durch praxisnahe Diskussionen, Beispiele aus dem Arbeitsalltag und strategische Überlegungen.

Ein Seminar für alle, die ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern, Netzwerke besser nutzen und ihre Rolle als politische Akteur:innen im Betrieb schärfen wollen.

### Drei für alle Fälle

Betriebsrat/Personalvertretung – Gewerkschaft – Arbeiterkammer

16. März 2026: 10:00–17:00 Uhr

17. März 2026: 09:00–16:30 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)

Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

**Mehr Infos und Anmeldung:**



## Historie

## Ein Fenster in die Vergangenheit

Wie die Plattform „Was bisher geschah“ Geschichtsmittlung für alle leistet. ■ Von Bruno Stern

Das Public-History-Projekt „Was bisher geschah“ erzählt Geschichte neu: verständlich, spannend und relevant für die Gegenwart. Im Mittelpunkt stehen nicht bloß historische Ereignisse, sondern die Geschichten, Menschen, Strukturen und Konflikte dahinter – aufbereitet für ein Publikum jenseits akademischer Fachkreise.

Ein zentrales Anliegen der Plattform ist die

Übersetzung komplexer wissenschaftlicher Studien und Artikel in eine klare, erzählerische Sprache. Durch Kooperationen mit der Universität Wien, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Fachzeitschriften fungiert das Projekt als Brücke zwischen Forschung und Öffentlichkeit.

Statt klassischer Geschichtsdarstellung zeigt „Was bisher geschah“, wie



**Geschichte wird gemacht:**

**Screenshot der „Was bisher geschah“-Website**

eng Vergangenheit und Gegenwart miteinander verwoben sind – etwa anhand sozialer Bewegungen, politischer Umbrüche oder des historischen Alltags. Neben der Website [www.wasbishergeschah.at](http://www.wasbishergeschah.at)

ist das Projekt auch auf Social-Media-Plattformen von Facebook bis TikTok aktiv. Geschichte erscheint hier nicht als fernes Relikt, sondern als Werkzeug, um Gesellschaft, Politik und Identität heute besser zu verstehen.

Quelle: [www.wasbishergeschah.at](http://www.wasbishergeschah.at)





# HOL DIR DEIN GELD VOM FINANZ- AMT ZURÜCK!

Wissen, das weiterhilft: Unsere Videos,  
Ratgeber und Webinare zeigen, worauf  
es ankommt.

▶ **JETZT INFORMIEREN!**  
[wien.arbeiterkammer.at/steuer](https://wien.arbeiterkammer.at/steuer)



**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