

ZAK

MEIN AK MAGAZIN MIT ACARD JOURNAL



Teamwork

**Was alles notwendig ist, bis sich der Vorhang
im Grazer Schauspielhaus hebt.**

S. 8-9

zak inhalt

2/3

Aktuelles:
Infos & Unterstützung
für AK-Mitglieder

Beruf & Recht

4

Tageseltern
unter Druck
Krank!? Das müssen
Beschäftigte wissen
Kein Grund für Entlas-
sung: AK erstritt 56.000 €

7

Lovestory
am Arbeitsplatz

8/9

Betriebsreportage:
Schauspielhaus Graz

10

Dienstpläne: kurzfristige
Änderungen häufen sich
Das Recht auf einen ge-
mütlichen Pausenraum

11

Sexuell belästigt und als
„zickig“ bezeichnet
Jobabsage wegen „häss-
lichen Kopftuchs“

12

Pflegeheimwechsel: Kos-
ten doppelt verrechnet

13

Krankheitsbedingt frü-
her in den Ruhestand

14

AK-Steuerspartage:
Jetzt Ausgleich machen

Leben & Konsum

17

Wurde der Umbau
wirklich teurer?

18

Neue Gesetze gegen
steigende Wohnkosten

19

Vorsicht beim Opodo-
Prime-Testabo

Bildung & Wissen

20

LAP: Wie am besten vor-
bereiten?

21

Berufsschule: keine
Pflicht zu Internat

22

Anerkennung ausländi-
scher Abschlüsse

23

Ernährungstipps:
Gesund abnehmen

24

Leseecke: Tipps aus der
AK-Bibliothek

25

Zeitreise:
70 Jahre ASVG

26/27

Blitzlichter aus der AK
Steiermark

AK 05 7799-0
www.akstmk.at
redaktion@akstmk.at

 **f**  **YouTube**
Arbeiterkammer
Steiermark

 **ak.steiermark**  **TikTok**



Was ändert sich 2026?

Ein Auszug aus den neuen Regelungen, Werten und Beträgen,
die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2026 kennen sollten.

[Alle Änderungen 2026
im Detail](#)



Altersteilzeit und Pension

• **Teilpension:** Erstmals können ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits einen Anspruch auf eine vorzeitige oder reguläre Pension haben, ihre Arbeitszeit freiwillig und flexibel reduzieren (zwischen 25 und 75 Prozent) und beziehen eine entsprechend anteilige Pension sowie weiterhin Lohn.

• **Korridorpension:** Das Antrittsalter steigt schrittweise von 62 auf 63 Jahre und die erforderliche Versicherungszeit von 40 auf 42 Jahre. Betrifft Geburtsjahrgänge ab 1964.

• **Kontinuierliche Altersteilzeit:** Die geförderte Altersteilzeit kann ab 2029 maximal für drei Jahre in Anspruch genommen werden. Für die Jahre 2026 bis 2028 wurden Übergangsbestimmungen erlassen. Außerdem wurden die erforderlichen Zeiten einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach und nach von 780 auf 884 Wochen erhöht.

• **Schwerarbeit:** Die Schwerarbeitsverordnung wird auf die Pflegeberufe ausgeweitet. Generelle Voraussetzung ist eine Mindest-

versicherungszeit von 45 Jahren, davon müssen zehn Jahre Schwerarbeit (innerhalb der letzten 20 Jahre) geleistet worden sein.

Arbeitsrechtliche Änderungen

Künftig können Kollektivverträge auch für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abgeschlossen werden. Es gelten neue Kündigungsregeln.

Wohnen & Konsumentenschutz

Die Mindestbefristung bei gewerblichen Mietverhältnissen wird von drei auf fünf Jahre erhöht.

Der „Parkplatz-Abzocke“ wird ein Riegel vorgeschnitten: Es gibt eine neue Sonderbemessungsgrundlage, die den Anwaltstarif auf 100 Euro senkt und das Geschäft mit den Kfz-Besitzstörungsklagen damit unprofitabel machen soll. Auch die Gerichtsgebühren werden in bestimmten Fällen halbiert.

Weiterbildungsbeihilfe

Mit der Weiterbildungsbeihilfe kommt das Nachfolgemodell für die Bildungskarenz. Für die Weiterbildungsbeihilfe gibt es mit 40,40 Euro pro Tag einen höheren Mindestsatz als bisher. Verschärft

werden die Zugangsbedingungen. Die Weiterbildungszeit kann unmittelbar nach der Elternkarenz nicht mehr genutzt werden.

Pension & Pflege

Das Pflegegeld wurde mit Jahreswechsel ein weiteres Mal routinegemäß erhöht und zwar um 2,7 Prozent – analog zu den Pensionen. Angepasst werden auch zahlreiche weitere Leistungen im Pflegesektor, etwa der Angehörigen-Bonus, Förderungen in der Palliativversorgung sowie Mittel für die Langzeitpflege und den Ausbildungszuschuss.

Steuern

Steuererleichterungen gibt es für Frauen, denn die Umsatzsteuer auf Frauenhygieneartikel und Verhütungsmittel entfällt.

Der Pendlereuro steigt von zwei Euro pro Kilometer einfacher Fahrtstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsplatz auf sechs Euro.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslose Personen dürfen nur mehr in Ausnahmefällen das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe durch einen Zuverdienst aufstocken.

Bares für AK-Mitglieder

Die Förderungen der AK Steiermark betreffen verschiedenste Bildungsschritte, das Pendeln zur Arbeit, das Wohnen und vieles mehr.

AK-Bildungsscheck

(siehe Bild)

€ Der AK-Bildungsscheck, der bis zu 80 Euro wert ist, wird zweimal jährlich an alle AK-Mitglieder ausgeschickt. Dieser gilt für Fortbildungen bei der VHS und dem bfi.

AK-Präsident Josef Pesserl und AK-Direktor Dr. Johann Scheuch sind sich einig: „Gute Bildung hat einen Wert. Nutzen Sie den Bildungsscheck.“



Bonus für Berufsreifeprüfung

€ Wer eine Lehre oder eine Fachschule absolviert und noch keine Matura hat, kann diese nachholen: mit der Berufsreifeprüfung (BRP). Nach Ablegen der Berufsreifeprüfung erhalten steirische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Bonus von 300 Euro.

Wissenschaftliche Arbeiten

€ Die AK Steiermark fördert eingereichte und approbierte Bachelor-, Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen mit einem Betrag von 250 bis zu 750 Euro. Einreichfrist bis 31. Juli 2026.

Schul- & Studienbeihilfe

€ Die AK Steiermark unterstützt ihre Mitglieder und deren Kinder mit geringem Familieneinkommen durch die Schul- und die Studienbeihilfe in Höhe von 300 Euro pro Schul- bzw. Studienjahr. Einreichfrist bis 31. März 2026.

1.000 Euro Karenzbildungskonto

€ Alle Eltern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen und vor der Geburt des Kindes AK-Mitglieder waren, haben bis zum 2. Geburtstag des Kindes Anspruch auf das Karenzbildungskonto. Es wird im Wert von 1.000 Euro in der nächstgelegenen AK bzw. in Graz in der VHS ausgestellt und gilt für alle gekennzeichneten VHS- und bfi-Kurse. Darunter fallen Sprachkurse, EDV-Kurse, persönlichkeitsbildende Seminare sowie Veranstaltungsreihen im Bereich Gesundheit und Bewegung.

Gesundheits- und Sozialberufe

€ Mit einer Ausbildungsförderung für Gesundheits- und Sozialberufe in der Höhe von 300 Euro pro Ausbildungsjahr unterstützt die AK Steiermark Schülerinnen und Schüler sowie Studierende. Ende der Einreichfrist 31. März 2026.

Pendlerbeihilfe

€ Bis spätestens 31. Dezember 2026 kann um die PendlerInnenbeihilfe des Landes Steiermark und der AK rückwirkend für das Jahr 2025 angesucht werden. Im Durchschnitt erhalten die Steirerinnen und Steirer 120 Euro (die maximale Förderung beträgt 389 Euro pro Jahr). Die AK Steiermark übernimmt die komplette formale Abwicklung und finanziert auch ein Drittel der gesamten Förderungssumme.

Werkmeisterprüfung

€ Gute Nachrichten gibt es für AK-Mitglieder, die eine Ausbildung zur Werkmeisterin bzw. zum Werkmeister machen wollen. Wer die Werkmeisterausbildung mit Herbst 2023 begonnen hat, erhält nach Vorlage des Werkmeisterbriefes eine Förderung von 1.000 Euro.

Insolvenz-Entgelt-Fonds

€ Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Unternehmen insolvent wurde, nicht monatelang bis zur ersten Zahlung des Insolvenz-Entgelts warten müssen, springt die Arbeiterkammer Steiermark mit einem zinslosen Darlehen ein.

Wohnbauförderaktion

€ Mitglieder der AK Steiermark, die im Jahr 2025 ihre geförderte Neubauwohnung bezogen oder ihren Rohbau mit Hilfe der Neubauförderung der öffentlichen Hand errichtet haben, können einen einmaligen Zinszuschuss von bis zu 1.200 Euro erhalten. Informationen und Formulare sind seit Dezember 2025 in allen AK-Außenstellen sowie unter 05 7799-2501 erhältlich. Der letzte Einreichtermin ist der 31. März 2026.

Alle Infos zu den Förderungen



JP



AK Stock | Graf-Putz | Kzenon - stock.adobe.com

Patrick Hart (IGSF), AK-Vorstandsmitglied Beatrix Eiletz, Karin Fechter (Betriebsratsvorsitzende Tagesmütter Graz-Steiermark), AK-Sozialbereichsleiterin Bernadette Pöcheim und AK-Präsident Josef Pesserl (kleines Bild von links) präsentierten die Studie zur Situation von Tagesmüttern und -vätern.

Neue Studie: Tageseltern unter Druck

Tageseltern sind ein wichtiger Faktor, wenn es um Kinderbetreuung geht: Rund 2.000 Kinder werden in der Steiermark von Tageseltern betreut. Doch die beruflichen Rahmenbedingungen sind schwierig, die Zahl der Tageseltern geht stetig zurück. Eine neue Studie im Auftrag der AK beleuchtet Belastungen und Herausforderungen, mit denen Tageseltern konfrontiert sind.

Für die Studie, die vom Grazer Forschungsinstitut IGSF durchgeführt wurde, wurden 422 Tageseltern kontaktiert, 300 davon nahmen an der Befragung teil. Die größte Belastung stellt für die Befragten die finanzielle Unsicherheit dar: Ihr Einkommen ist direkt an die Zahl der betreuten Kinder gekoppelt, es gibt kein fixes Gehalt und viele notwendige Ausgaben – von Verpflegung über Bastelmaterialien bis hin zu Sicherheitsattesten – müssen aus eigener Tasche bezahlt werden. Fast 60 Prozent der Tageseltern geben an, dass die Verpflegungspauschale

nicht ausreicht, mehr als 85 Prozent erhalten keine vollständige Erstattung für Bastel- und Spielmaterialien. Auch die Überbrückungshilfe wird kritisiert, da sie zu gering, zu kurz und nicht für alle zugänglich ist. Zudem fehlt es an sozialer Absicherung: Mehr als 90 Prozent der Tageseltern erhalten keine Bezahlung, wenn Kinder zu spät abgeholt werden, es gibt keine garantierter Fortzahlung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs. Vertretungsregelungen sind unzureichend, wodurch viele Tageseltern bei Ausfällen finanzielle Einbußen hinnehmen müs-

sen. In Summe leisten Tageseltern jährlich unbezahlte Mehrarbeit im Wert von 638.000 Euro.

Bürokratie

Zugleich nimmt die bürokratische Belastung stetig zu: 60 Prozent der Tageseltern empfinden die Anforderungen der Fachaufsicht heute als strenger als noch vor fünf Jahren. Auch die Belastung im Berufsalltag hat zugenommen: 57 Prozent der Befragten sagen, dass der Beruf heute schwerer ist als vor fünf Jahren, und fast die Hälfte kann sich nicht vorstellen, diesen Beruf bis zur Pension auszuüben.

Viele Tageseltern fühlen sich in ihrer Arbeit von der Gesellschaft nicht ausreichend wertgeschätzt und haben das Gefühl, dass ihr Beitrag zur Kinderbetreuung unterschätzt wird.

Appell

„Tageseltern spielen eine enorm wichtige Rolle in der Kinderbetreuung und leisten wertvolle Arbeit“, sagt AK-Präsident Josef Pesserl. Gemeinsam mit AK-Vorstandsmitglied Beatrix Eiletz, AK-Sozialbereichsleiterin Bernadette Pöcheim und Karin Fechter (Betriebsratsvorsitzende Tagesmütter Graz-Steiermark) appelliert Pesserl an die Politik, für eine bessere finanzielle Absicherung und bessere Arbeitsbedingungen für Tageseltern zu sorgen.

DW

Krank?! Das müssen Beschäftigte wissen

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erkranken, stellen sich viele Fragen und auch die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist präsent. Welche Pflichten haben Beschäftigte im Krankenstand und welche Rechte haben sie gegenüber ihrer Arbeitgeberin und ihrem Arbeitgeber?

Husten, Schnupfen, Fieber: Auch heuer fesselt(e) eine Krankheitswelle tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ans Bett. Krank arbeiten zu gehen, ist in keinem Fall sinnvoll. Was es im Falle eines Krankenstandes zu beachten gilt, veranschaulichen Fälle aus der täglichen Beratungspraxis des AK-Arbeitsrechts.

Krank – was muss ich machen?

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekannt zu geben“, erklärt AK-Jurist Johannes Gruber. Auf Verlangen der Firmenleitung muss eine Krankenstandsbestätigung übermittelt werden. Diese muss auch die voraussichtliche Dauer des Krankenstandes ausweisen. Eine Diagnose muss dem Dienstgeber allerdings nicht genannt werden. „Was eigentlich klar sein sollte, jedoch nicht immer ist: Im Krankenstand bin ich natürlich nicht verpflichtet, Arbeitsleistungen zu erbringen“, ergänzt sein Kollege Alexander Stieber. Dies zeigt ein Fall aus der Praxis. Ein Grazer Hausmechaniker wurde trotz seines ordnungsgemäß gemeldeten Krankenstandes aufgefordert, zu arbeiten. Der 40-Jährige kam dieser Aufforderung krankheitsbedingt natürlich nicht nach. Direkt im Anschluss an den Krankenstand wurde er deshalb entlassen: „Wenn ich während des Krankenstandes nicht arbeiten gehe, stellt dies keinen Entlassungsgrund dar“, sagt Stieber: „Da eine Intervention ohne Erfolg blieb, klagten wir das ausstehende Entgelt sowie eine Kündigungsentschädigung ein – in Summe knapp 6.000 Euro.“

Bestätigung ist kein Kündigungsschutz

Einen Kündigungsschutz bietet jedoch selbst ein ordnungsgemäß gemeldeter Krankenstand nicht. Es steht damit sowohl der Firmenleitung als auch den Beschäftigten in der Regel frei, während eines Krankenstandes zu kündigen. Stieber: „Es gilt dabei aber Kündigungsfristen und Termine zu beachten, auch verlängert ein Krankenstand die Kündigungsfrist nicht.“



Alles rund
ums Thema
Krankenstand



Bezahlung im Krankenstand

Nach dem Ausfallsprinzip erhalten Beschäftigte während ihres Krankenstands genau das Gehalt weiter, das sie auch bei tatsächlicher Arbeit verdient hätten. Pro Arbeitsjahr hat eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer im Krankheitsfall Anspruch auf volle Bezahlung des Entgelts für zumindest sechs Wochen, wobei diese Dauer bei längerer Betriebszugehörigkeit auf bis zu zwölf Wochen steigt. Im Anschluss daran gibt es noch für vier Wochen die halbe Fortzahlung. „Für die Entgeltfortzahlung sind sämtliche Krankenstände pro Arbeitsjahr zusammenzurechnen. Hier kommt es oftmals zu falschen Berechnungen“, erklärt Gruber. So auch im Falle eines Radmechanikers: Er hatte in einem Arbeitsjahr viele kurze Krankenstände, gesamt 46 Kalendertage. Aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit hatte der 45-Jährige aber Anspruch auf eine volle Entgeltfortzahlung für acht Wochen, also 56 Kalendertage, erklärt Gruber. Dennoch zahlte ihm seine Firma teilweise nur mehr das halbe Entgelt für die Krankenstandstage aus. Im Zuge einer Überprüfung bei der AK wurde der Fehler entdeckt. Nach der AK-Intervention korrigierte der Betrieb zwar die Abrechnung, blieb aber die Auszahlung schuldig. Erst nach einer Klage erfolgte die Nachzahlung von 360 Euro. „Gerade bei langen oder vermehrten Krankenständen zahlt sich eine Überprüfung der Entgeltfortzahlung aus“, so Gruber.

Entgeltfortzahlung über Dienstende hinaus?

„Eine Kündigung im Krankenstand ist möglich“, betont Stieber nochmals und ergänzt: „Der Arbeitgeber darf sich dadurch keine Entgeltfortzahlung ersparen.“ Wird eine Arbeitneh-

merin oder ein Arbeitnehmer während eines Krankenstandes gekündigt oder unberechtigt entlassen, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene Dauer bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet. Gruber: „Das heißt, dass das Unternehmen den Krankenstand unter Umständen über den Kündigungstermin hinaus weiterbezahlen muss.“ In der Praxis wird dies jedoch oft von der Firmenleitung übersehen, wie auch das Beispiel einer 55-jährigen Köchin zeigt. Diese hatte ordnungsgemäß ihren Krankenstand gemeldet und wurde noch im Krankenstand gekündigt. „Abgesehen davon, dass die 55-Jährige während ihres gesamten Dienstverhältnisses unterentlohnt wurde, zahlte ihr der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nur bis zum Kündigungstermin aus. Sie hatte jedoch noch einen Anspruch darüber hinaus“, erklärt Stieber. Er klagte für die Frau erfolgreich rund 1.300 Euro an restlichem Entgelt sowie Entgeltfortzahlung ein.

Einvernehmliche Auflösung im Krankenstand

Auch bei einer einvernehmlichen Auflösung im Krankenstand bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers aufrecht: Nach einem Arbeitsunfall befand sich ein 56-jähriger Küchenleiter für rund zweieinhalb Monate im Krankenstand. Er löste sein Dienstverhältnis einvernehmlich auf. Ab diesem Zeitpunkt zahlte das Unternehmen aber die Entgeltfortzahlung nicht mehr. AK-Jurist Armin Mrsic erzielte für die knapp zwei Monate einen Vergleich für den 56-Jährigen: „Das Unternehmen zahlte über 8.000 Euro an Entgeltfortzahlung sowie ausstehenden Lohn und Sonderzahlungen nach.“

ak tipp



Urlaubsverbrauch in der Kündigungsfrist

AK-Expertin Mag. Julia Lackner erklärt:

Urlaub ist auch während der Kündigungsfrist Vereinbarungssache und darf nicht einseitig bestimmt werden. Sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen damit einverstanden sein. Nimmt man den Urlaub ohne Genehmigung durch die Firmenleitung, kann dies sogar zu einer fristlosen Entlassung führen. Eine Urlaubsanordnung in der Kündigungsfrist durch die Unternehmensleitung ist jedoch auch nicht möglich.

Offene Urlaubstage müssen ausbezahlt werden

Offener Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr ist aliquot auszuzahlen; bereits konsumierte Urlaubstage sind abzuziehen. Offener, nicht verjährter Urlaub aus Vorjahren muss vom Unternehmen zur Gänze ausbezahlt werden. Bei Unklarheiten und Fragen kann man sich an die AK Steiermark wenden.

Kein Grund für Entlassung: AK hat 56.000 Euro erstritten

Für eine Entlassung muss es schwerwiegende Gründe geben. Ein Sozialunternehmen konnte kein Fehlverhalten nennen und musste zwei entlassenen Frauen knapp 56.000 Euro zahlen.

Seit neun und zehn Jahren waren zwei Frauen bei einem obersteirischen Sozialunternehmen beschäftigt. Zuletzt war eine der Frauen Leiterin eines Wohnheimes für Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten, die andere Frau war ihre Leitungsassistenz. Per Post bekamen beide ein Schreiben des Unternehmens, in dem die Entlassung ausgesprochen wurde. Gründe dafür wurden nicht genannt. Die Frauen konnten sich ihre „Fristlose“ nicht erklären. Es gab zuletzt zwar Unstimmigkeiten im Unternehmen, aber keinen erkennbaren Entlassungsgrund.

Schwerwiegende Gründe

AK-Jurist Lukas Eppich sagt, dass bei einer Entlassung nicht verpflichtend der konkrete Grund

dafür anzuführen ist. Im Streitfall muss das Unternehmen einen Entlassungsgrund nachweisen. Eine Entlassung ist nur zulässig, wenn es um ein schwerwiegendes Fehlverhalten geht, das die Weiterbeschäftigung unzumutbar macht. Dazu gehören strafbare

Handlungen, beharrliche Pflichtverletzungen oder wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben. Eppich: „Wir haben im Namen der zwei Frauen das Unternehmen aufgefordert, eine Kündigungsentschädigung zu zahlen, da keine Entlassungsgründe gesetzt wurden.“ Das Unternehmen zahlte darauf kommentarlos die geforderte Summe. Die Frauen erhielten zusammen knapp 56.000 Euro. **SH**



Eine fristlose Entlassung ist nur bei schwerwiegendem Fehlverhalten zulässig. Die AK verhalf zwei Beschäftigten aus dem Sozialbereich zu einer hohen Entschädigung.

Lohn aufs falsche Konto überwiesen: Chef blockt ab

Der Lohn einer Zustellerin landete auf dem Konto einer anderen, fremden Person. Ihr Chef sah aber keinen Grund, ihr das Gehalt auf ihr Konto zu überweisen – erst als die AK einschritt, erhielt sie die 184 Euro.

Oftmals stellt sich in der täglichen Beratungspraxis die Frage, warum über so was überhaupt „gestritten“ werden muss und sich die Dinge nicht auf eine einfache Art und Weise regeln lassen: Eine 34-jährige Grazerin ist als freie Dienstnehmerin bei einem Lieferunternehmen beschäftigt. Nachdem sie ihren ersten Lohn-

zettel erhalten hat, wartet sie, dass das Geld auf ihrem Konto einlangt – aber nichts passiert. Schließlich nimmt sie Kontakt mit ihrem Dienstgeber auf. Es stellt sich heraus, dass der Betrag auf ein anderes Konto überwiesen wurde. „Die Arbeitnehmerin kann aber belegen, dass sie im Rahmen des Bewerbungsprozesses ihre

korrekten Kontodaten bekannt gegeben hat“, sagt AK-Jurist Alexander Stieber. Trotz der Vorlage eines Beweises stellte sich der Dienstgeber stur und teilte der Frau mit, dass er das Entgelt nicht noch einmal bezahlt, „weil er es von dem anderen Kontoinhaber nicht zurückbekommt“. Nachdem Stieber für die 34-Jährige vor Gericht gehen musste und nochmals auf die korrekten Datenangaben der Frau hingewiesen hat, lenkte der Dienstgeber ein und überwies die 184 Euro. **JF**

Lovestory am Arbeitsplatz: Welche Rechte gelten, wenn es funkelt?

Man sieht sich täglich, arbeitet eng zusammen, versteht sich gut – und dann fliegen auch schon die Schmetterlinge im Bauch. Rein rechtlich spricht nichts gegen eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz. Kommt es durch die Liaison jedoch zu beruflichen Pflichtverletzungen, kann dies im schlimmsten Fall sogar zu einer Entlassung führen. Ein Überblick über die Dos und Don'ts von Firmenpärchen.

Wir verbringen den Großteil des Tages am Arbeitsplatz. Es wird gemeinsam gearbeitet, Kaffee getrunken, Mittag gegessen oder man geht auch mal gemeinsam auf ein After-Work-Getränk, um auf das abgeschlossene Projekt anzustoßen. Da überrascht es wenig, dass auch die eine oder andere Beziehung im Job ihren Anfang nimmt.

Kein Verbot oder Meldepflicht

Eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz ist Privatsache und geht Arbeitgeber oder Arbeitgeberin rechtlich gesehen grundsätzlich nichts an. AK-Juristin Verena Stiboller stellt klar: „Unternehmen dürfen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern private Beziehungen nicht untersagen, da dies einen unzulässigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht

nach § 16 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches darstellen würde.“ Eine Liebesbeziehung an sich rechtfertigt auf keinen Fall eine Entlassung und muss grundsätzlich nicht gemeldet werden.

Wann es Konsequenzen gibt

Problematisch wird es erst, wenn die Beziehung negative Auswirkungen auf den Betrieb oder die Zusammenarbeit hat bzw. arbeitsvertragliche Pflichten verletzt werden. Eine berechtigte Entlassung ist im Zusammenhang mit einer Beziehung am Arbeitsplatz nur möglich, wenn einer der gesetzlichen Entlassungsgründe vorliegt. Denkbare Entlassungsgründe wären, wenn die Beziehung zu schwerwiegenden Pflichtverletzungen führt, etwa durch die Vertuschung beruflichen Fehlverhaltens, den

Missbrauch einer hierarchischen Stellung oder unangemessenes Verhalten während der Arbeits-

zeit. Wird beispielsweise das Vier-Augen-Prinzip unterlaufen oder droht ein sonstiger Interessenskonflikt, könne es durch die Treuepflicht gegenüber der Firma im Einzelfall durchaus nötig sein, diese über die Beziehung zu informieren. **ED**



NDABCREATIVITY - stock.adobe.com

Bei einer Beziehung am Arbeitsplatz gibt es ein paar Regeln zu beachten.

Wie kommen Liebespaare im Job an?



Wir hatten bei uns noch keine Liebespaare im Job. Ich hätte aber kein Problem damit. Wenn es jedoch Unterschiede in der Hierarchie gibt oder man die Probleme von zu Hause in die Arbeit mitbringt, könnte es durchaus schwierig werden.

Dunja Stefan,
Physiotherapeutin



Ich finde es absolut in Ordnung, wenn es Paare am Arbeitsplatz gibt. Bei uns in der Firma läuft alles ohne Probleme. Sie machen ihre Arbeit ganz gleich. Es sollte auf keinen Fall irgendwelche Verbote geben oder verheimlicht werden.

Mathias Johs,
Facharbeiter



Wenn es Paare gibt, muss es klare Regeln geben, es sollte auch kein Geheimnis darum gemacht werden. Wenn es offen kommuniziert wird, sollte es kein Problem sein. Ich finde es wichtig, dass es dadurch zu keinen Nachteilen für andere kommt.

Melina Krasser,
Elementarpädagogin



Bei uns gibt es Pärchen über alle Ebenen hinweg und es funktioniert recht gut. Vermeiden lässt es sich ja auch nicht. Wir hatten zumindest keine Probleme. Ich denke, es kann schwierig werden, wenn man sich trennt und weiterhin zusammenarbeiten muss.

Mario Zweidick,
Projektleiter



Schauspielhaus: Voller Einsatz bis zum Applaus

Das Grazer Schauspielhaus mit der größten Bühne der vielfältigen steirischen Szene für Sprechtheater zeigt ein zeitgenössisches Repertoire eigener Produktionen und spannende Gastspiele. Die ZAK durfte erleben, wie sich einen Tag vor einer Premiere das vor Energie vibrierende Räderwerk des gesamten Hauses dreht, um ein umjubeltes Schauspiel auf die Bühne zu bringen.

Jede Abteilung im Haus leistet Großartiges, sagt Schauspieler Oliver Chomik-Noe, der seit sieben Jahren Teil des 20-köpfigen Ensembles ist. Nach mehreren Stationen an deutschen Bühnen und beim Fernsehen hat er sich in Graz etabliert: „Diese Bühne muss

sich nicht verstecken. Ich habe hier viele Highlights gesehen, ich durfte und darf ein Teil davon sein.“

Text lernen, Vertrauen zur Regie
Während Maskenbildnerin Franziska Meinunger, die alle nur Franziska rufen, ihm die Haare für den

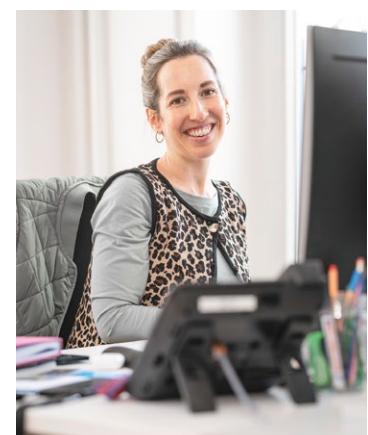
kommanden Auftritt schneidet, gibt Chomik-Noe einen Einblick in seine Arbeit. „Den Text lernen, Disziplin halten, Vertrauen zur Regie aufbauen“, zählt er auf. Das seien die wesentlichen Elemente, um glaubhaft „auf der Bühne jemanden darzustellen“. Das Publikum

sehe man im Scheinwerferlicht kaum, aber „man spürt die Energie von 650 Menschen im Raum“. Der Applaus am Ende sei für ihn ein befreiendes Ritual.

Drei Eröffnungen in 250 Jahren
Heuer vor 250 Jahren wurde das Landständische Theater eröffnet. Es war mit feinen Logen für den Adel ausgestattet, doch im Parkett durfte auch das gewöhnliche Volk auf Sperrsitzen und Bänken oder



Die Leiterin der Maske Cindy Geyer und ihre Stellvertreterin Franziska „Franzi“ Meinunger am Arbeitsplatz, wo es vor Aufführungen eng werden kann.



Katja Nindl, Marketingleiterin: „Vielfältige Arbeit, die Spaß macht.“



Philipp Kremeth lässt schwere Teile vom Bühnenhimmel schweben.

Generalprobe zur Uraufführung von „Grand Hotel Steirerhof: ein Abend für Verlierer“: Das Stück steht seit Jänner am Spielplan und zeigt eine Collage menschlicher Schicksale im Umfeld des früheren Hotels am Grazer Jakominiplatz. Jährlich kommen zu rund 400 Vorstellungen 65.000 Besucherinnen und Besucher.



Oben: Claudia Gmeiner ist Bühnentechnikerin. Die große Hotelbar, an der sie lehnt, muss wenig später auf die Bühne. Rechts: Während „Franzi“ Meinunger die Haare richtet, erzählt Oliver Chomik-Noe von seinem Leben als Schauspieler.



Stehplätze den Aufführungen folgen. Nach einem Brand knapp 50 Jahre später wurde das Haus schon ein Jahr danach in seiner heutigen äußerlichen Form wiedereröffnet. Nach mehr als 125 Jahren der Nutzung musste es 1952 aus Sicherheitsgründen geschlossen werden. 1964 fand zum dritten Mal in seiner Geschichte eine Eröffnung des Schauspielhaus statt.

Intendanz und Dramaturgie

Welche Stücke gezeigt werden und wer Regie führt, bestimmen Intendantin Andrea Vilter und die Dramaturgie unter der Leitung von Anna-Sophia Güther.

„Ich verstehe mich als Schaltzentrale des Hauses“, sagt Chefdisponent René Kalauch. Nach Vorgaben der Intendantin Andrea

Vilter und der künstlerischen Leitung sind er und sein Team für die Organisation und den Ablauf der Produktionen verantwortlich.

Schnürboden und Requisite

Philipp Kremeth arbeitet am Schnürboden. Das ist der Bereich über der Bühne, wo an dutzenden Zügen bis zu 600 Kilo schwere Bühnenteile herabgelassen und hochgezogen werden. Gleich hinter der Bühne ist das Reich von Alexandra Scherpink. Sie leitet die Requisite, wo mit viel Handarbeit, Improvisation und Geschick alle Kleinteile gefertigt und beschafft werden, die während der Aufführung zur Hand sein müssen. Weitere Abteilungen des Hauses sind die Ankleide, die Soufflage und die Tontechnik.

SH



Beleuchter Philipp Delanoy: „Das Theater ist eine eigene Welt.“



Christian Scheibelsteiner leitet die Haustechnik: „Wir sind ein super Team.“



Alexandra Scherpink, Leiterin Requisite: „Teil der Vorführung im Hintergrund.“



Hauselektriker Mario Feibl sorgt als Feuerwehrkommandant für Sicherheit.

der betriebsrat



BRV-Stv. Michaela Tatra

Sinn für Gerechtigkeit

Die stv. Betriebsratsvorsitzende Michaela Tatra ist stellvertretende Leiterin Beleuchtung & Medientechnik. Im Betriebsrat seien alle Bereiche des Hauses bis hin zum künstlerischen Personal vertreten. Sie hat ein großes Herz für Gerechtigkeit und sieht ihre Arbeit im Betriebsrat als Vermittlerin, wenn der Diskussionsbedarf groß ist. Dabei gehe es ihr immer um Lösungen für die Beschäftigten.

die firma



Chefdisponent René Kalauch

Probleme lösen

In Abstimmung mit der Intendantin bringen Chefdisponent René Kalauch und das Team des Schauspielhaus Graz jährlich rund 20 neue Produktionen auf die Bühne. Dafür ist das Zusammenspiel aller 138 ständig und 39 geringfügig Beschäftigten notwendig. Kalauch schätzt die Treffen mit dem Betriebsrat, um konkrete Probleme zu lösen oder offen über größere Themen zu diskutieren.

ak tipp



Wer bezahlt
Sicherheitsschuhe
am Arbeitsplatz?

AK-Expertin Ing. Helge
Wolfsgruber antwortet:

Die Firmenleitung ist dafür verantwortlich, Risiken und Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermitteln. Gibt es mechanische Gefahren, etwa durch Einklemmen oder herabfallende beziehungsweise abrollende Gegenstände, oder besteht eine Gefährdung durch Ausrutschen, ist jedem einzelnen Betroffenen persönliche Schutzausrüstung – in diesem Fall Sicherheitsschuhe – bereitzustellen.

Besondere Anpassung bei
Sicherheitsschuhen

Bei der Auswahl sind insbesondere vorhandene Fußfehlstellungen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen, die eine besondere Anpassung (Einlagen) des Fußschutzes erforderlich machen. Die Aufwendungen für die Sicherheitsschuhe inklusive notwendiger Einlagen sind vom Unternehmen im vollen Umfang zu übernehmen.

Dienstpläne: Kurzfristige Änderungen häufen sich

Eine kurzfristige Dienstplanänderung sorgt nicht nur im Betrieb, sondern auch im Privatleben der Beschäftigten für Herausforderungen und zum Großteil auch für Ärgernisse.

„Um 20 Uhr bekomme ich vom Chef eine SMS, dass ich am kommenden Tag, an meinem freien Tag, kurzfristig einspringen soll ab 9 Uhr“, schildert eine Handelsangestellte im AK-Beratungsgespräch. In der Praxis mehren sich quer durch alle Branchen die Beschwerden über kurzfristig umgeworfene Dienstpläne – sowohl bei Teilzeit- als auch Vollzeitkräften. „Einerseits dürften diese Probleme mit dem Arbeitskräfteangel zu tun haben und andererseits mit betrieblichen Einsparungsmaßnahmen bei Personalkosten“, sagt Biljana Milanovic vom AK-Arbeitnehmerschutz. Dann wiederum finden sich keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Dienste zu besetzen. „So setzt sich dann eine Negativ-Spirale in Gang: Zu wenige machen die Arbeit vieler und sind schließlich auch überlastet. Der Personalmangel führt zu überlangen Arbeitszeiten und Überstunden, welche sich nicht nur negativ auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit auswirken, sondern vor allem auf die Gesundheit. Die Krankenstände häufen sich und die Unzufriedenheit steigt immer mehr“, sagt die AK-Juristin.

Nur unter bestimmten Voraussetzungen

Fest steht, dass das Ausmaß und die Verteilung der Normalarbeitszeit zwischen den Beschäftigten und der Firmenleitung zu vereinbaren sind. „Eine einseitige Änderung der vereinbarten Normalarbeitszeiten durch den Arbeitgeber ist nur unter gesetzlich sehr eng gesteckten Grenzen erlaubt, dies hat aber zumindest 14 Tage im Voraus zu erfolgen“, stellt Milanovic klar. Die Änderungen müssen objektiv notwendig sein und es dürfen keine Interessen der Beschäftigten entgegenstehen (siehe „Wann darf abgelehnt werden“).

Unvorhersehbare Extremsituationen

Milanovic: „Nur in extremen Ausnahmesituationen darf die 14-Tage-Frist unterschritten werden.“ Dazu zählt grundsätzlich nicht, dass eine Kollegin krank geworden ist, jemand eine Schulung besucht oder Urlaubszeit ist. Für diese üblichen Ausfallszeiten sind von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber personelle Vorsorgen zu treffen. Eine Grippewelle, die viele Beschäftigte gleichzeitig erwischt, sei eine denkbare Extremsituation, die kurzfristige Dienstplanänderungen rechtfertige – aber nur, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Kommt es im Betrieb daher laufend zu kurzfristigen



astrosystem - stock.adobe.com

Kurzfristige Änderungen führen oft zu Unzufriedenheit.

gen Änderungen der Lage der Arbeitszeit, wird man daher in aller Regel nicht davon ausgehen können, dass es sich um unvorhersehbare Fälle handelt. Jedenfalls gilt für das Einspringen außerhalb der vereinbarten Normalarbeitszeit eine Zuschlagspflicht.

Wann darf abgelehnt werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen Überstunden ablehnen, wenn sie wichtige Gründe haben. Allerdings empfiehlt die Arbeiterkammer Steiermark jedenfalls vor Ablehnung von angeordneten Überstunden eine rechtliche Überprüfung der persönlichen Ablehnungsgründe. Typische berücksichtigungswürdige Interessen sind beispielsweise ein unzumutbares Umdisponieren, kollidierende Weiterbildungsinteressen oder ein sachlich gerechtfertigtes hohes Eigen- oder Familieninteresse (z.B. man befindet sich mitten im Hausbau). Weiters dazu zählen bereits hohe oder intensive Überstundenleistungen, eine geschwächte Gesundheit sowie besondere Betreuungspflichten gegenüber Angehörigen. Wichtige soziale Termine wie Hochzeitstage oder Geburtstage im familiären Kreis oder angemessene Interessen im gesellschaftlichen, kulturellen oder politischen Bereich sind ebenso zu berücksichtigen. Zugunsten der Beschäftigten fällt überdies die zu kurze oder keine Vorankündigung, ein häufiges Heranziehen zu Überstunden und das Alter sowie die vieljährige Berufstätigkeit ins Gewicht. Generell überwiegen die Betreuungsinteressen bei Elternteilzeiten.

JF

Das Recht auf einen gemütlichen Pausenraum

So wie es nach sechs Stunden Arbeit das Recht auf eine Pause gibt, muss es ab zwölf Beschäftigten auch einen geheizten und mit passenden Möbeln ausgestatteten Pausenraum geben.

Ein Rückzugsort während der Arbeit ist nicht nur eine Frage des Wohlbefindens, sondern in Österreich gesetzlich geregelt. Laut Arbeitsstättenverordnung (AStV) muss ein Aufenthaltsraum vorhanden sein, wenn in der Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Beschäftigte gleichzeitig tätig sind. Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten braucht es einen Pausenraum, wenn es die Sicherheit oder Gesundheit erfordert (z.B. Arbeit im Freien, unter Tag, bei starker Hitze, Lärm oder beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen).

Sessel mit Lehne, Kühlschrank

Der Aufenthaltsraum muss bestimmte Kriterien erfüllen. Er muss beheizt sein (mind. 21 Grad), es gibt Vorgaben zur Platzgröße pro Beschäftigten, zur Raumhöhe, zur Möblierung (Sitzplatz mit Lehne) und zur Ausstattung (Kühlschrank, Gerät zum Speisenwärmen). Im Pausenraum darf nicht geraucht werden.

Toiletten und Duschen

Das Gesetz regelt auch die Sanitärräume. Die Unternehmen sind dazu verpflichtet, Toiletten oder Duschen zur Verfügung zu



Für den Pausenraum gibt es Mindestvorgaben einer gemütlichen Ausstattung.

New Africa - stock.adobe.com

stellen. Bis zu einer Anzahl von 15 Beschäftigten muss es zumindest eine verschließbare Toilettenzelle samt Handwaschbecken, Seife und Einmalhandtüchern geben. Duschen müssen dann bereitge-

stellt werden, wenn die Arbeit starke Verschmutzungen verursacht, Beschäftigte hohen Temperaturen ausgesetzt sind oder mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Kontakt kommen.

SH

Sicherheit und Gesundheit brauchen Beauftragte



Weitere Informationen

Alle Beauftragten nach dem ArbeitnehmerInnenschutzrecht haben eine wichtige Funktion zu erfüllen: Sie unterstützen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der praktikablen Anwendung und Umsetzung von Schutzvorschriften. Ihr gemeinsames Ziel ist, höhere Sicherheit und mehr Gesundheit in der Arbeit zu erreichen.

Beauftragte sind beispielsweise Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen, Ersthelfer oder Brandschutzbeauftragte. Mit ihrer fachlichen Expertise unterstützen sie die Firmenleitung bei der Umsetzung und praktikablen betriebsspezifischen Anwendung von Rechtsvorschriften zu Arbeitnehmerschutz, Umweltschutz und Verkehrssicherheit. Sicherheitsvertrauenspersonen sind Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz. Ohne Beauftragte im Betrieb wäre

eine Einzelperson – in der Regel die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber – fachlich und zeitlich völlig überfordert. In der Regel sind Beauftragte auch nur zu einem geringen Anteil ihrer Arbeitszeit mit dieser Tätigkeit befasst.

Interne und externe Beauftragte

Die meisten Funktionen können sowohl von externen Expertinnen und Experten als auch von entsprechend geschulten Beschäftigten ausgeübt werden. Angestellte Beauftragte haben den Vorteil, dass sie den Betrieb sehr gut

kennen und direkt vor Ort sind. Hierfür können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgeschlagen werden. Eine gesonderte Entlohnung gibt es – abgesehen von vereinzelten kollektivvertraglichen Regelungen – nicht, diese kann aber vereinbart werden. Externe Beauftragte wiederum sind neutraler und können unbeliebte Maßnahmen unter Umständen besser beurteilen und vertreten.

Verantwortliche Beauftragte

Für die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes (z.B. Arbeits-

zeit, Arbeitsruhe, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigung, Mutterschutz) können sogenannte verantwortliche Beauftragte bestellt werden, die für einen räumlich oder sachlich klar abgegrenzten Bereich auch verwaltungsstrafrechtlich für die Einhaltung von Vorschriften zuständig sind. Diese Personen übernehmen die Verantwortung für Verwaltungsübertretungen, die im Rahmen ihrer Zuständigkeit auftreten. Die Bestellung muss dem Arbeitsinspektorat gemeldet werden. Als verantwortliche Beauftragte dürfen ausschließlich leitende Angestellte bestellt werden, die entsprechende Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen bekommen.

JP

ak tipp



Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld

AK-Expertin Mag. a. Bianca Liebmann-Kiss erklärt:

Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld (KBG) liegt bei 8.600 Euro pro Kalenderjahr. Dies entspricht der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2026: 551,10 Euro). Beim KBG-Konto liegt sie bei 18.000 Euro pro Kalenderjahr (2026: 1.350 Euro brutto/Monat). Zudem gibt es bei dieser KBG-Variante eine individuelle Zuverdienstgrenze: Es können 60 Prozent der Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde, dazuverdient werden.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Wird eine geringfügige Beschäftigung bei derselben Firma aufgenommen, hat dies keinen Einfluss auf den karenzierten Hauptarbeitsvertrag. Ein Zuverdienst bei einem anderen Unternehmen ist melde- bzw. zustimmungspflichtig, sofern ein Nebenbeschäftigung verbot besteht.

Sexuell belästigt und als „zickig“ bezeichnet

Wiederholte Grenzüberschreitungen durch Nachrichten und Telefonate prägten den Arbeitsalltag einer Angestellten. Als sie die sexuelle Belästigung meldete, wurde der Kollege entlassen. Durch AK-Intervention musste er ihr 3.000 Euro Schadenersatz zahlen.

Anzügliche WhatsApp-Nachrichten während Besprechungen, sexuelle Anspielungen bei Telefonaten, eindeutige Blicke auf den Körper und aufdringliche Vorschläge, sich bei Dienstreisen im Hotelzimmer zu treffen. Über mehrere Wochen hinweg war das für eine steirische Handelsangestellte die bittere Arbeitsrealität. Als sie versuchte, seine Anrufe nicht mehr entgegenzunehmen, wurde sie von ihm auch noch als „zickig“ bezeichnet, außerdem beschwerte er sich über sie deshalb bei ihrem Vorgesetzten. Zum Schluss drohte er ihr dann auch noch damit, dass ihr Vorgesetzter

ein guter Freund von ihm sei und er schon einen Weg finden würde, sich mit ihr zu treffen. Daraufhin wandte sie sich schließlich an die Personalabteilung in ihrer Firma, die auch sofort reagierte: Der Belästiger wurde unverzüglich entlassen.

3.000 Euro Schadenersatz

Die Angestellte kam auch noch zur Arbeiterkammer und ließ sich beraten. AK-Juristin Bianca Liebmann-Kiss: „In diesem Fall handelte es sich eindeutig um den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Wir haben interveniert und einen Schadenersatz in Höhe von

3.000 Euro verlangt.“ Die Frau erhielt sofort die volle Summe.

Was können Betroffene tun?

„Wichtig ist aufzuzeigen, dass das Verhalten unerwünscht ist. Der Vorfall sollte dokumentiert werden und sofort der Betriebsrat, Gewerkschaft oder die Arbeiterkammer kontaktiert werden“, so die Expertin. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt. Es besteht ein Anspruch auf Schadenersatz von mindestens 1.000 Euro – gegenüber der Person, die jemanden belästigt, aber auch gegenüber der Firmenleitung, wenn diese es schulhaft unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen. In manchen Fällen kann sexuelle Belästigung sogar strafrechtliche Konsequenzen haben.

ED

Schwangerer blieb Weiterarbeit verwehrt

Wenige Tage nach der einvernehmlichen Auflösung erhielt eine Steirerin einen positiven Schwangerschaftstest und informierte ihren Arbeitgeber fristgerecht darüber. Doch für diesen war die Sache scheinbar erledigt – ein Irrtum. Das Gericht erklärte die einvernehmliche Auflösung für rechtsunwirksam und die werdende Mutter erhielt 10.000 Euro an entgangenem Gehalt.

Im Juni 2024 wurde eine junge Oststeirerin gekündigt. Kurz darauf wurde die Kündigung in Absprache zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin zu einer einvernehmlichen Auflösung geändert und das Ende des Dienstverhältnisses mit Ende Juni 2024 vereinbart. Vier Tage darauf, noch im Juni, erfuhr die Frau von ihrer Schwangerschaft. Sie erkundigte sich sofort bei der Arbeiterkammer nach ihren Möglichkeiten. Der werdenden Mutter wurde empfohlen, umgehend in einem Mail an ihren Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt zu geben und auch ihre Arbeitsbereitschaft zu signalisieren, damit sich das Arbeitsverhältnis bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes verlängert.

Arbeitsbereitschaft war gegeben

Diese Empfehlung setzte die Oststeirerin auch so gleich um. Ihr Arbeitgeber stieg jedoch nicht darauf ein. „Er dachte sich offenbar, dass ihn die Schwangerschaft nicht mehr betreffe“, schildert AK-Expertin Elisabeth Mattersdorfer. Bei der daraufhin eingebrochenen Klage befand das Gericht jedoch, dass die „einvernehmliche Auflösung rechtsunwirksam“ war und das Dienstverhältnis bis zum Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots, also dem Beginn des Mutterschutzes im November, als fortgesetzt gelte. Das Unternehmen musste der jungen Frau schließlich insgesamt 10.000 Euro an entgangenem Gehalt bezahlen.

ED

Lüften am Arbeitsplatz: Offenes Fenster, offenes Ohr

Richtiges Lüften am Arbeitsplatz ist weit mehr als ein Wohlfühl-Thema: Es geht um Gesundheit, Konzentrationsfähigkeit – und um Pflichten der Arbeitgeberin oder 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 in der Erkältungssaison leichtes Spiel.

Viele Beschäftigte merken es schon nach kurzer Zeit: Steigt der CO₂-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. Regelmäßiges Lüften senkt das Infektionsrisiko, zum Beispiel bei Grippe oder COVID-19, und sorgt für ein gesundes Raumklima. Die Firmenleitung ist verpflichtet, für eine Arbeitsumgebung zu sorgen, in der ihre Beschäftigten gesund bleiben.

Fakten erheben, Lösungen finden
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 CO₂-Ampeln oder Luftsensoren hilfreich. Sie machen die Luftqualität sichtbar und erleichtern das Einhalten von Lüftungsintervallen. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei

Gesundheitsschutzmaßnahmen, also auch bei Lüftung, Raumklima und technischen Anlagen. Er kann Lüftungsregeln mitgestalten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren und bei Konflikten vermitteln. Klare Vereinbarungen und transparente Messwerte entschärfen viele Diskussionen. Denn richtiges Lüften ist nicht nur eine technische Frage, sondern auch eine soziale Herausforderung. Unterschiedliche Temperaturempfindungen führen oft zu Unstimmigkeiten innerhalb der Belegschaft. **SH**

3. Arbeits- und sozialrechtlicher Dialog der AK

Am Mittwoch, 4. März 2026, lädt die AK Steiermark zum „3. Arbeits- und sozialrechtlichen Dialog“ von 9 bis 12 Uhr in die Kammersäle in Graz ein.

Das Thema des bereits 3. Dialogs lautet „Arbeitszeit und soziale Sicherheit“. Expertinnen und Experten der Arbeiterkammer Steiermark beleuchten in mehreren Impulsreferaten die Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit und sozialer Absicherung. Für die Teilnahme an der Veranstaltung in den Grazer Kammersälen, Strauchergasse 32, wird um Anmeldung gebeten. Die Anmeldefrist endet am 27. Februar.

Bitte um Anmeldung!
www.akstmk.at/dialog



ZAK
TOP-INFOS FÜR UNSERE MITGLIEDER

Nr. 2 / Februar 2026

Wichtige Daten 2026

Für Mitglieder der AK

AK-Hotline 05 7799-0
Gerechtigkeit muss sein.

AK-Logo

AK-Handy-Icons: Facebook, YouTube, Instagram, TikTok

www.akstmk.at/ratgeber

Broschüren zum Download

Infos und Tipps zum Nachlesen: Wichtige Daten 2026

Ob es um die Familienbeihilfe geht, das Kinderbetreuungsgeld, Pflegegeld, um Steuerfreibeträge, Ausgleichszulagen-Richtsätze, die Geringfügigkeitsgrenze oder die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung: Die „Wichtigen Daten“ der Arbeiterkammer Steiermark geben einen aktualisierten Überblick über die wesentlichen Zahlen und Daten aus dem Sozial- und Steuerrecht.

Sollten sich darüber hinausgehende Fragen ergeben, stehen die Expertinnen und Experten der Arbeiterkammer jederzeit zur Verfügung. Die AK ist in allen steirischen Bezirken für ihre Mitglieder da!

www.akstmk.at/ratgeber
Broschüren zum Download



Pflegeheimwechsel: Kosten doppelt verrechnet

Der Umzug von einem Pflegeheim in ein anderes kann mit Schwierigkeiten verbunden sein. Von einem pflegebedürftigen Steirer forderte sein ehemaliges Heim 12.000 Euro, obwohl er längst ausgezogen war.

Nach einem Krankenhausaufenthalt wird manchmal schnell ein Pflegeheimplatz benötigt – so auch im Fall eines Steirers Anfang Oktober. Bereits nach nur vier Tagen im Pflegeheim erhielt er die Zusage für sein Wunschheim und wechselte. Eine Kündigung des Vertrages ist zwar jederzeit möglich, jedoch gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum Monatsende.

Pflegeheim forderte 12.000 Euro
Wenn der Wechsel schneller erfolgen muss, weil etwa der neue Heimplatz nicht lange freigehalten werden kann, treten immer wieder Probleme auf. Im Fall des

Steirers verlangte sein ehemaliges Pflegeheim die Zahlung der Kosten bis zum Ende der Kündigungsfrist Ende November – insgesamt 12.000 Euro. Gleichzeitig musste bereits das neue Heim bezahlt werden. Eine doppelte Kostenübernahme vom Träger der Sozialhilfe wird jedoch nicht gewährt.

Doppelte Verrechnung unzulässig
„Pflegeheimplätze in der Steiermark sind knapp, frei gewordene Zimmer werden meist sofort wieder belegt“, sagt AK-Expertin Birgit Eisenpaß-Fabian. Eine doppelte Verrechnung der Kosten ist nicht erlaubt. Das Heim würde in diesem Fall quasi doppelt für ein bereits



Xavier Lorenzo - stock.adobe.com

Die Fortzahlung der Heimkosten nach dem Auszug sind oft ein Streitpunkt.

wieder belegtes Zimmer kassieren. „Wir haben argumentiert, dass die Zahlungspflicht des Bewohners an dem Tag des Pflegeheimwechsels endet“, so Eisenpaß-Fabian. Um

solche Streitigkeiten zu vermeiden, rät die Expertin, mit dem Heim eine schriftliche Vereinbarung über das Ende der Zahlungspflicht mit Auszugstag abzuschließen. IH

Personalplanung: Kritik an KAGes

Berufsausstiege, geschlossene Stationen: Der steirische Rechnungshof kritisiert eine veraltete Personalplanung an den 20 Standorten der Spitalsgesellschaft KAGes.

Die hohe Belastung der Beschäftigten in den Gesundheits- und Pflegeberufen ist seit Jahren Thema. Der Landesrechnungshof hat im Auftrag des steirischen Landtages die Personalplanung und die Personalsituation der KAGes mit ihren sieben Krankenhaus-Verbünden an 20 Standorten geprüft. Dabei sind zahlreiche Mängel zu Tage getreten, wie der Rechnungshof in einem Bericht aufzeigt.

Alter Berechnungsschlüssel
Modelle für die Personalberech-

nung regeln die Zeit, die dem Personal je Patientin und Patient zur Verfügung steht. Die größte Berufsgruppe in den Landeskrankenhäusern sind die rund 7.500 Beschäftigten in den Pflegeberufen. Die Prüfer kritisieren, dass die Personalberechnung für die Pflege seit mehr als zehn Jahren nicht angepasst wurde, obwohl die Aufgaben in diesem Zeitraum zugenommen haben. Wiederholt haben AK und Gewerkschaft auf die veraltete Personalberechnung hingewiesen und eine Anpassung gefordert. SH

Aufgepasst bei der Kaution für Heime

In Pflegeheimen kommt es vor, dass Bewohnerinnen und Bewohner zu hohe Kautionsbeträge zahlen müssen. Die AK rät zur Überprüfung und unterstützt bei der Rückforderung.

Aktuell häufen sich in der Abteilung Gesundheit, Pflege und Betreuung die Anfragen zur Kautionsregelung für Pflegeheime. „Heimbewohnerinnen und -bewohner müssen zum Teil mehrere tausend Euro Kaution bezahlen“, so AK-Expertin Birgit Eisenpaß-Fabian. „Derart hohe Beträge sind in den meisten Fällen unzulässig.“ Bei der Mehrzahl der Heimbewohnerinnen und -bewohner werden die Pflegeheimkosten ganz oder teilweise vom Träger der Sozialhilfe geleistet, da die eigene Pension und das

Pflegegeld dafür nicht ausreichen („Personen mit Restkostenübernahme“ genannt). Für sie darf die Kaution nicht mehr als 300 Euro ausmachen. Bei „Personen ohne Restkostenübernahme“, also Selbstzahlenden, darf der Betrag nicht höher als das Entgelt für einen Monat sein. Wurde vom Pflegeheim eine zu hohe Kaution einkassiert, kann diese zurückgefordert werden – auch während des aufrechten Vertragsverhältnisses. Bei Fragen unterstützen die Expertinnen und Experten der AK gern. IH

Krankheitsbedingt früher in den Ruhestand

Personen ab 60 Jahren, die für einen bestimmten Zeitraum die gleiche Tätigkeit ausgeübt haben, genießen einen Tätigkeitsschutz. Das erhöht ihre Chancen, aufgrund von verminderter Arbeitsfähigkeit früher in Pension gehen zu können.

Wer aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung nur mehr vermindert arbeitsfähig ist, kann vorzeitig in Pension gehen. Ob die Voraussetzungen für eine Invaliditätspension für Arbeiterinnen und Arbeiter (I-Pension) oder eine Berufsunfähigkeitspension für Angestellte vorliegen, entscheidet vor allem eine ärztliche Begutachtung, bei der die Leistungsfähigkeit festgestellt wird.

Schutz durch lange Tätigkeit

Für Personen ab 60 Jahren soll der Tätigkeitsschutz den Zugang zur Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension erleichtern.

Geschützt ist jene Tätigkeit, die in den letzten 15 Jahren vor Pensionsstichtag mindestens zehn Jahre ausgeübt wurde. „Es wäre zum Beispiel nicht zumutbar, jemanden in einem völlig anderen Arbeitsfeld einzusetzen“, erklärt Jacqueline Weber, Expertin der AK-Abteilung für Sozialrecht.

Gutachten brachte Klarheit

In zwei aktuellen Beratungsfällen konnte die Juristin diesen Tätigkeitsschutz nachweisen: Ein 61-jähriger Schlosser- und Schweißberghilfe musste aus gesundheitlichen Gründen seinen Beruf aufgeben. Sein Antrag auf

I-Pension wurde zunächst von der PVA abgelehnt. Die AK-Juristin übernahm seine rechtliche Vertretung und beantragte ein Gutachten, in dem schließlich der Tätigkeitsschutz festgestellt wurde. Der 61-Jährige ist jetzt in Invaliditätspension, da er aufgrund seines Gesundheitszustandes keine Tätigkeit innerhalb seines Berufsfeldes mehr ausüben kann.

I-Pension für Reinigungskraft

Erfolgreich ging auch der Fall einer Reinigungskraft aus. Sie war in den letzten zehn Jahren für die Reinigung einer Schule zuständig, konnte diese Arbeit aber aufgrund körperlicher Beschwerden nicht mehr ausführen. Auch die 60-Jährige erfüllte die Voraussetzungen für den Tätigkeitsschutz und kann in I-Pension gehen. IH

ak tipp



Wie kann ich mein Pensionskonto einsehen?

AK-Experte Mag. Florian Moser antwortet:

Das Pensionskonto ist seit dem 1. Jänner 2005 das zentrale Instrument der Altersvorsorge in Österreich. Es wurde eingeführt, um das Pensionssystem transparenter zu gestalten und jedem Versicherten eine bessere Planung der Pensionshöhe zu ermöglichen. Der bzw. die Versicherte kann jederzeit den Verlauf und die Höhe der Pensionsansprüche verfolgen. Dadurch wird das System nicht nur transparenter, sondern ermöglicht es auch, eventuelle Fehler in den gespeicherten Daten frühzeitig zu entdecken und korrigieren zu lassen.

Pensionskontoauszug beantragen

Alle Versicherten haben die Möglichkeit, regelmäßig ihren Pensionskontoauszug zu beantragen. Mit der ID-Austria ist es außerdem möglich, über das Online-Portal der österreichischen Sozialversicherung selbst auf das Pensionskonto zuzugreifen.

Pensionsanspruch: Hürden bei Schwerarbeit

Schwere körperliche Arbeit bleibt im Pensionsystem oft umstritten. Bei der Anerkennung der Schwerarbeitspension unterstützt die AK.

Ein Schlosser aus Mureck wandte sich kürzlich an die AK Steiermark, da sein Antrag auf Schwerarbeitspension von der PVA abgelehnt wurde. Voraussetzung ist, dass eine bestimmte Mindestanzahl an Monaten unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen gearbeitet wurde. Als Schwerarbeit zählt unter anderem das Arbeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn es dadurch zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 Prozent kommt. Der 60-Jährige arbeitete seit seiner Lehre als Schlosser und war einer erhöhten Staub- und Schweißrauchbelastung ausgesetzt. Seit einigen Jahren litt er unter Lungenproblemen und Atemnot. Auf Anraten der AK wandte sich der Schlosser an die AUVA, die ihm eine Berufskrankheit attestierte. Die Vorlage



dieses Bescheids führte schließlich zur außergerichtlichen Einigung mit der PVA und zur Anerkennung der Schwerarbeitspension für den Schlosser. IH

zak in kürze

AK Erfolg gegen card complete

Die Kreditkartenfirma card complete verrechnete Bearbeitungsentgelte für Transaktionen in Fremdwährungen für ihre Kreditkarten von Visa, Mastercard und Diners Club. Die AK hat erfolgreich geklagt und sich nun mit card complete geeinigt. Betroffene können die zu Unrecht kassierten Fremdwährungsentgelte über ein Online-Formular bei card complete zurückfordern – auch für beendete Verträge. Bei anderen Kreditkarten sind diese Doppelverrechnungen ebenfalls nicht erlaubt.

Alle Informationen



VKI-Test: Tageslichtlampen

Als praktische Lichterzeuge haben sich Tageslichtlampen bewährt. 18 davon hat der VKI gemeinsam mit der Stiftung Warentest getestet. Drei Lampen überzeugen – die zwei Testsieger von Beurer (TL 85, TL 95) und die Lumie Brazil. Die meisten anderen haben eine bescheidene Leuchtkraft. Viele müssten für eine therapeutische Wirkung stundenlang verwendet werden.

Alle Testergebnisse



Periodenartikel: Kritik von AK

Seit 1. Jänner sind Tampons und Binden umsatzsteuerfrei. Seit Februar 2025 beobachtet die AK Oberösterreich die Preise der Hygieneprodukte bei DM, Bipa, Müller, Spar, Billa und Hofer. Fazit: Bei vielen dieser Produkte wurden im Laufe des Jahres die Preise erhöht und nicht bei allen wurden mit dem Wegfall der Mehrwertsteuer die Preise gesenkt.



Mehr zum Thema

AK-Steuerspartage: Jetzt den Ausgleich machen

Vom 9. März bis 1. April beraten die AK-Expertinnen und Experten zur Arbeitnehmerveranlagung. Termine können telefonisch unter der Nummer 05 7799-2507 vereinbart werden.

Angeboten werden jeweils 20 Minuten dauernde Termine mit Fachleuten, die bei der Arbeitnehmerveranlagung helfen. „Heuer das erste Mal auch in den Ortschaften, wo die Sprechtage der AK stattfinden – in Summe sind wir an 22 Standorten vertreten“, hebt AK-Steuerchef Bernhard Koller das seit vielen Jahren stark nachgefragte Serviceangebot hervor.

Da sich viele Mitglieder zu mehreren Jahren und oft auch für mehrere Personen beraten lassen, bittet er, dies gleich bei der Anmeldung bekannt zu geben. Zudem empfiehlt Koller, alle wichtigen Unterlagen zu den Steuerspartagen mitzubringen.



AK-Steuerchef Bernhard Koller (M.) mit seinem Team

Neuer FinanzOnline-Zugang

Wichtig ist, dass bereits die ID Austria oder die 2-Faktor-Authentifizierung vorhanden ist, denn das bisherige Anmeldeverfahren funktioniert nicht mehr.

AK Graf-Putz

JF

Termine in Graz und in den AK-Außenstellen

Graz

10. März, 14 – 20 Uhr
12. März, 13 – 17 Uhr
13. März, 10 – 14 Uhr
17. März, 14 – 20 Uhr
20. März, 10 – 14 Uhr
24. März, 14 – 20 Uhr
27. März, 10 – 14 Uhr
31. März, 14 – 20 Uhr
1. April, 10 – 14 Uhr

Liezen

9. März, 14 – 18 Uhr

Weiz

9. März, 14 – 18 Uhr

Fürstenfeld

11. März, 14 – 18 Uhr
Deutschlandsberg

11. März, 14 – 18 Uhr

Bruck

11. März, 14 – 18 Uhr

Feldbach

16. März, 14 – 18 Uhr

Leoben

16. März, 14 – 18 Uhr

Voitsberg

18. März, 14 – 18 Uhr

Hartberg

18. März, 14 – 18 Uhr

Mürzzuschlag

18. März, 14 – 18 Uhr

Leibnitz

19. März, 14 – 18 Uhr
25. März, 14 – 18 Uhr

Murau

19. März, 14 – 18 Uhr

Zeltweg

25. März, 14 – 18 Uhr

Weitere Termine:

Krieglach, 9. März, 14 – 16 Uhr

Birkfeld, 13. März, 8.30 – 12 Uhr

Turnau, 13. März, 8 – 12 Uhr

Passail, 18. März, 9 – 12 Uhr

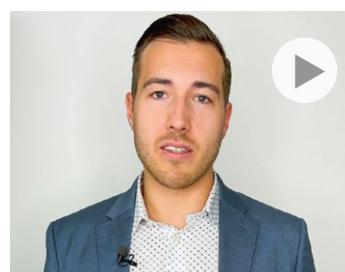
Kindberg, 19. März, 14 – 17 Uhr

Mariazell, 20. März, 8.30 – 12 Uhr

Eisenerz, 25. März, 11 – 16 Uhr

Bad Radkersburg, 27. März, 8.30 – 12 Uhr

Gleisdorf, 1. April, 9 – 13 Uhr



schau rein

Barbara Buchsteiner & Kathrin Derler



Frag die AK, nicht die KI

Schnelle Antworten der KI auf rechtliche Probleme können bares Geld kosten. Die KI erkennt oft Details nicht oder nimmt deutsches Recht.

17.800 Steuern

Ein Steuerausgleich lohnt sich nicht? Da erzählen die Zahlen der AK etwas anderes. Im Video werden ein paar außergewöhnliche Fälle erzählt.



serhii - stock.adobe.com

Wurde der Umbau wirklich teurer? AK wehrte hohe Forderung ab

Eine Südstirerin sollte nach der Sanierung ihres Hauses um 7.000 Euro mehr zahlen als im Kostenvoranschlag vereinbart. Der AK-Konsumentenschutz vertrat sie vor Gericht und konnte die Forderung abwehren.

hr Haus in der Südstiriermark war in die Jahre gekommen, unser AK-Mitglied entschloss sich zu einer Sanierung. Eine lokale Baufirma erstellte anhand von Plänen und einer Besprechung vor Ort einen Kostenvoranschlag in der Höhe von 20.000 Euro, worauf die Frau den Auftrag erteilte und die geforderte Summe überwies. Nach Fertigstellung der Arbeiten sah sie sich plötzlich mit Mehrkosten in der Höhe von knapp 7.000 Euro konfrontiert.

Verbindlich – unverbindlich?
AK-Experte Michael Knizacek sah

in dem Kostenvoranschlag ein verbindliches Angebot, das nicht überschritten werden darf. Aber selbst unter der Annahme, dass es sich um einen unverbindlichen Kostenvoranschlag gehandelt hätte, wäre eine Überschreitung um höchstens 15 Prozent zulässig gewesen.

Zusatzaufträge behauptet

Die AK setzte für die Frau ein Schreiben an die Baufirma auf, in dem die Forderung bestritten wurde. Die Gegenseite argumentierte, dass es zu nachträglichen, extra zu bezahlenden Zusatzauf-

trägen seitens der Konsumentin gekommen wäre und klagte die Forderung gerichtlich ein. Das Bezirksgericht Leibnitz folgte der Argumentation der Arbeiterkammer und den Angaben der Konsumentin, wonach sämtliche erbrachte Leistungen vom ursprünglichen Angebot umfasst waren und daher keine zusätzlichen Aufträge erteilt wurden. Eine Überschreitung des Kostenvoranschlags war somit nicht zulässig. Die Forderung der Baufirma in der Höhe von knapp 7.000 Euro wurde gerichtlich abgewiesen. Die Entscheidung ist rechtskräftig. SH

zak info

Kostenvoranschläge

Kostenvoranschläge sind verbindlich und dürfen nicht überschritten, sehr wohl aber unterschritten werden. Unverbindlich und mit der Möglichkeit einer geringfügigen Überschreitung (10 bis 15 Prozent) sind Kostenvoranschläge, wenn das extra vermerkt ist (z.B. „Kostenschätzung“, „freibleibend“, „Abrechnung nach Aufwand“, „Abrechnung nach Naturmaßen“). Erkennt der Anbieter, dass es zu einer größeren Überschreitung kommt, muss er eine Zustimmung dafür einholen. Zusatzaufträge sind gesondert zu bezahlen.

ak tipp



Mietwohnung
bei Auszug
neu ausmalen?

AK-Expertin Mag. a Selin
Celikel antwortet:

Eine gesetzliche Verpflichtung, die Mietwohnung bei Auszug auszumalen, gibt es nicht. Seitens des Gesetzes heißt es lediglich, dass die Mieterin bzw. der Mieter den Mietgegenstand so zurückgeben muss, wie dieser bei Einzug übernommen wurde. Gebrauchsspuren einer durchschnittlichen Abnutzung sind von der Vermieterin bzw. dem Vermieter hinzunehmen.

„Ausmalklauseln“ sind
gesetzwidrig

Häufig finden sich in Mietverträgen Klauseln, wonach die Mietpartei bei Beendigung des Mietvertrages zum Neu-ausmalen verpflichtet wird. Diese „Ausmalklauseln“ sind aber gesetzwidrig. Die Mietpartei haftet für überdurchschnittliche Abnutzung oder in Fällen, wo die ursprünglich weiße Wandfarbe durch grelle, extreme Farben wie z.B. Rot oder Schwarz, ersetzt wurde. In diesen Fällen müssen die Wände ausgemalt werden.

13.000 Euro zahlen? AK half bei Wohnungsauszug

Knapp 13.000 Euro hätte ein südsteirisches Paar beim Auszug aus der Mietwohnung zahlen sollen. Die Arbeiterkammer schritt ein, das Gericht reduzierte die Forderung auf rund 1.500 Euro.

Eine Immobilienfirma wollte den Auszug eines Paares aus einer Mietwohnung in Leibnitz zu einer Generalsanierung auf Kosten der Südsteirer nützen: Beim Auszug stand plötzlich die Forderung von rund 13.000 Euro im Raum, die für die Sanierung der angeblich total verschmutzten und weit über das übliche Maß abgenutzten Wohnung zu zahlen sind. AK-Juristin Birgit Götz, die sich den Fall genau angeschaut hat, sagt: „Wir haben diese extreme Forderung bestritten.“

Bei der Vermietung von Wohnungen ist eine übliche Abnutzung

hinzunehmen und durch die Mietzahlungen abgedeckt. Nur für Schäden, die darüber hinausgehen, haften Mieterinnen und Mieter. Diese Forderung kann von der Kaution abgezogen werden. Dabei ist aber nicht der Neuwert der beschädigten Sache anzusetzen, sondern lediglich deren Zeitwert.

Die Firma klagte

Da seit der letzten umfassenden Sanierung der Wohnung bereits 18 Jahre vergangen waren, was deutliche Gebrauchsspuren erkläbar macht, und nur einige

wenige tatsächliche Schäden zu beseitigen waren, wollte die Arbeiterkammer einen Vergleich erzielen, sagt die Wohnexpertin: „Wir haben die Zahlung von 400 Euro und den Einbehalt der Kaution vorgeschlagen, gesamt waren das 2.320 Euro.“ Auf diesen Vergleich ging das Immobilienunternehmen nicht ein und brachte Klage gegen das Paar ein.

Das Bezirksgericht Leibnitz sah die Sache mit den Gebrauchsspuren noch weiter gefasst und anerkannte schließlich nur eine Forderung in der Höhe von 1.452 Euro. Ein schöner Erfolg für das Einschreiten der Arbeiterkammer. Götz: „Statt 13.000 Euro an Kosten zu haben, bekam das Paar von der Kaution 468 Euro zurück.“ SH

Neue Gesetze gegen steigende Wohnkosten

Die sogenannte Wohnkostenbremse der Regierung betrifft seit Anfang dieses Jahres die Befristung von Mietverträgen und die Erhöhung der Mieten.

Seit 1. Jänner sind wichtige Änderungen im Mietrecht in Kraft, die viele Mieterinnen und Mieter betreffen. Es geht um die Dauer befristeter Mietverträge sowie die Erhöhung von Mietzinsen (Wertsicherung).

Befristung von Mietverträgen nun auf fünf Jahre

Mietverträge für Wohnungen im Altbau und im geförderten Neubau, die ab dem 1. Jänner 2026 abgeschlossen oder verlängert werden, müssen mindestens fünf Jahre dauern. Die bisherige dreijährige Befristung ist als Ausnahme nur mehr dann möglich, wenn der Vertragspartner kein Unternehmen im Sinne des Konsumentenschutzgesetzes ist.

Nur im April: Begrenzte Erhöhung der Mieten

Das neue Mieten-Wertsicherungsgesetz (MieWeG)

schränkt die vertragliche Wertsicherung von Mietzinsen ein. Es gilt für alle Mietwohnungen im Voll- und Teilanwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes (MRG), also im Wesentlichen Altbau und geförderter Neubau, nicht für Ein- und Zweifamilienhäuser.

Mietzinsanpassungen sind nur noch einmal jährlich, nämlich jeweils zum 1. April, erlaubt. Die Erhöhung ist zweifach begrenzt: Sie darf die durchschnittliche Erhöhung des Verbraucherpreisindex (VPI 2020) des vorangegangenen Kalenderjahres nicht überschreiten. Und Erhöhungen über drei Prozent dürfen nur zur Hälfte weitergegeben werden, besagt das neue Gesetz.

Eine zusätzliche Deckelung von Mieterhöhungen gibt es im Vollanwendungsbereich des MRG (Richtwert- und Kategoriemieten): Heuer im April darf die Miete maximal um ein Prozent und nächstes Jahr im April um maximal zwei Prozent erhöht werden. Die Rückforderung zu Unrecht erhöhter Mieten wegen unwirksamer Wertsicherungsregelungen ist künftig auf fünf Jahre begrenzt. SH

Vorsicht beim Opodo-Prime-Testabo

Die Urlaubszeit rückt näher und viele Buchungsportale versprechen dabei den günstigsten Flug. Opodo lockt einmal mehr mit dem Prime-Tarif und dem Gratis-Test-Abo. Worauf zu achten ist.

Auf der Online-Buchungsplattform Opodo.at findet mit dem Prime-Abo eine regelrechte Werbe-Verfolgungsjagd auf Konsumentinnen und Konsumenten statt. Wird nach konkreten Flügen gesucht, erscheint der billigere Prime-Tarif in einer größeren Schrift, der Normaltarif ist automatisch durchgestrichen. Erst am Ende des Buchungsprozesses folgt die Ernüchterung, dass der günstigere Preis nur für das Prime-Abo gilt.

Achtung beim Testabo

Klar ist, dass das Testabo nur für neue Prime-Mitglieder gilt. Wen Opodo jedoch genau damit meint, wird erst in den AGB erklärt: Personen, die innerhalb der letzten drei Jahre kein Mitglied von Prime oder einer der weiteren Marken

wie Edreams, Opodo, Govoyage oder Travellink waren. AK-Expertin Birgit Auner kritisiert diese Vorgehensweise: „Im Zuge der Buchung wird man nicht darüber informiert, wenn ein Testabo nicht mehr möglich ist, und es kommt sofort zur Rechnung über das Jahresabo.“ Sie rät außerdem, die Preise auch auf anderen Plattformen zu vergleichen und es sich gut zu überlegen, ob sich die Prime-Mitgliedschaft für ein ganzes Jahr rechnet.

Frist beim Testabo beachten

Wer das Prime-Abo trotzdem testen möchte, sollte dabei auf den angegebenen Kündigungszeitraum achten. Aus Beweiszwecken ist es ratsam, die Kündigung schriftlich vorzunehmen. **ED**

Airline ließ Mann für Saustoffgerät zahlen

Trotz Bestätigung, dass das Sauerstoffgerät kostenlos im Flieger mitgenommen werden kann, musste ein Fluggast beim Check-in plötzlich aufzahlen.

Aus medizinischen Gründen benötigt ein Leibnitzer ein Sauerstoffgerät, weshalb er extra bei der Flugbuchung daraufhin wies. Die Airline bestätigte ihm, dass er das Sauerstoffgerät im Handgepäck kostenlos mitnehmen kann. Beim Hinflug nach Griechenland klappte dies auch problemlos, beim Heimflug verging dem 34-Jährigen dann kurzfristig die Urlaubsentspannung. Trotz der schriftlichen Bestätigung, die er beim Check-in vorlegte, verlangte die Airline eine Aufzahlung von 60 Euro für die Mitnahme des Sauerstoffgeräts – es sei ein zweites Handgepäck. Da er weder auf das Sauerstoffgerät verzichten kann noch den Flug verpassen wollte, zahlte er die verlangte Gebühr.

Airline reagierte vorerst nicht

Wieder zu Hause angekommen, schrieb er dem Kundenportal, erhielt aber keine Antwort. So erging es dann auch der AK mit ihrer Intervention. „Da wir keine Rückmeldung erhielten, haben wir Klage eingebracht“, sagt AK-Konsumentenschutzexpertin Marion Raidl: „Bevor es dann aber zu einer Verhandlung kam, hat die Airline die 60 Euro zurückgezahlt.“

Diskriminierung

Bei einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung können Betroffene beim Sozialministeriumsservice (SMS) ein kostenloses Schlichtungsverfahren beantragen, um gegebenenfalls Schadenersatzansprüche vor Gericht geltend zu machen. **JF**

Frischekick mit Outdoor-Kursen

Des Winters müde? Dann raus in die Natur und tief durchatmen! Zahlreiche Outdoor-Kurse der Volkshochschule (VHS) Steiermark motivieren mit einer thematischen Bandbreite vom Gravelbike-Kurs über „Jungle Fitness“ bis hin zum Obstbaumschnitt.

Wer den Drang hat, die kuschelige Winterhöhle zu verlassen, um sich unter freiem Himmel einen Energieschub zu holen, der findet im Outdoor-Angebot der VHS Steiermark mehr als genug Inspiration.

Laufworkshops und Nordic-Walking-Gruppen locken die Frischluftfans ganzjährig nach draußen. Vielleicht ist der nahende Frühling aber auch eine gute Zeit für ein brandneues Hobby: Wie wäre es mit Bogenschießen, Baumklettern oder „Jungle Fitness“? Gravelbike-Kurs, Mountainbike-

Techniktraining und E-Bike-Fahrsicherheits- sowie -Technikkurse bringen ganz neue Anregungen für Radlerinnen und Radler. Aber auch Kräuterwanderungen sowie Obstbaumschnitt sorgen für den ersehnten Frischekick!

AK-Bildungsscheck nutzen

Für all diese Freizeit- und Bildungsangebote kann der 80-Euro-Bildungsscheck der AK Steiermark genutzt werden.

CT

Outdoor-Kurse der VHS



Die Volkshochschule Steiermark lockt mit vielen Kursen an die frische Luft.



Die Lehrabschlussprüfung: Wie am besten vorbereiten?

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Lehrabschlussprüfung (LAP) gilt die Lehre in Österreich als offiziell abgeschlossen. Dieser entscheidende Meilenstein in der beruflichen Laufbahn öffnet Türen zu zahlreichen Karrieremöglichkeiten. Doch wie bereiten sich Lehrlinge am besten auf die LAP vor? Was passiert, wenn der erste Antritt daneben geht?

Die LAP bildet den offiziellen Abschluss der Lehre, der die Qualifikation als Fachkraft bestätigt, die Jobchancen erheblich verbessert, zu höheren Einkommen führt und Türen für weiterführende Bildungswege öffnet. Auf dem Weg zur erfolgreichen Absolvierung der LAP gibt es einiges an Unterstützung:

Ausbildung nach Berufsbild

Der Lehrbetrieb ist gesetzlich verpflichtet, die Ausbildung vollumfänglich nach dem vorgegebenen Berufsbild (dem „Lehrplan“) durchzuführen, sodass der Lehrling alle notwendigen Kompetenzen

erlernt. Kann ein Betrieb dies nicht allein gewährleisten, muss er einen Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben eingehen, um die vollständige Vermittlung sicherzustellen. Die Ausbildungsordnung ist verbindlich und die Fähigkeiten für die Abschlussprüfung müssen vermittelt werden. Auch entsprechende Kurse am bfi sind möglich. Diese geförderte Unterstützungsmaßnahme ist auch möglich, „wenn sich der Lehrling mit der Praxis noch schwer tut“, sagt Manuel Pfister von der AK-Lehrlingsabteilung und ergänzt: „Wir beraten die Lehrlinge hierzu gerne.“

Nachhilfeförderung

Für die (theoretische) Ausbildung in der Berufsschule kann der Betrieb um eine Lernunterstützung bzw. eine Nachhilfeförderung für den Lehrling ansuchen, sollte dieser beispielsweise aufgrund einer Lernschwäche oder schlechter Noten Bedarf haben. Diese Unterstützung ist auch schon vor dem Besuch der Berufsschule möglich.

Vorbereitungskurs

Direkt vor der LAP gibt es die Möglichkeit, einen Vorbereitungskurs zu besuchen, den der Lehrling gefördert bekommt und der empfehlenswert ist, so Pfister.

Prüfungstaxe

Die Prüfungstaxe zahlt beim ersten Antritt der Lehrberechtigte. Beim 2. und 3. Antritt gibt es noch eine 100-Prozent-Förderung, danach muss der Lehrling die Taxe selbst bezahlen. Sollte der Lehrling durchfallen, ist ein mehrmaliges Wiederholen der LAP möglich.

Information und Beratung

Für Informationen rund um das Thema Lehre steht das Team der AK-Abteilung Jugend und Lehrausbildung beratend zur Seite. Ein Coaching für Lehrlinge bei Problemen im betrieblichen und privaten Umfeld bietet die Initiative „Lehre statt Leere“.

JF



Lehre statt Leere

Berufsschule: Keine Pflicht zu Internat

Zur Berufsschule haben Lehrlinge und auch deren Eltern oft Fragen. Hier die wichtigsten Antworten aus der Beratung der Arbeiterkammer.

Berufsschülerinnen und Berufsschüler müssen nicht ins Internat, sagt Jugendexpertin Karin Ladenberger. Es besteht eine Berufsschulpflicht. Ist der Schulstandort weit vom Heimatort entfernt, gibt es die Möglichkeit, in einem Internat zu wohnen. Aber man kann auch zu Hause bei den Eltern, bei Verwandten, in einer Pension usw. schlafen.

Kosten Berufsschule/Internat

Die Berufsschule ist kostenlos, das Internat muss der Lehrbetrieb zahlen. Wie schaut der Unterricht aus? Für jeden Lehrberuf gibt es einen Lehrplan, der die Pflichtgegenstände, unverbindliche Übungen und Freigegenstände enthält. Geprüft wird in Form von Schularbeiten, Tests oder mündlich. Schularbeitstermine müssen schon am Anfang des Schuljahres bekannt gegeben werden.

Prüfung verhaut?

Kann die Firma bei einem negativen Zeugnis eine Entlassung aussprechen? Nein, sagt Expertin

Ladenberger. Die Berufsschule kann wiederholt werden oder man macht eine Nachprüfung. Ein negatives Berufsschulzeugnis ist kein Entlassungsgrund. Will das Unternehmen den Lehrvertrag auflösen, braucht es dazu die Zustimmung des Lehrlings. Eine Entlassung, also die sofortige Auflösung des Lehrvertrages, erfordert besondere, schwerwiegennde Gründe. Wenn zum Beispiel ein Lehrling die Berufsschule mehrmals schwänzt oder verweigert, sind das unentschuldigte Fehlstunden, die einen Entlassungsgrund darstellen können.

Arbeit während der Schule?

Während der Schulferien oder an schulautonomen Tagen müssen Berufsschülerinnen und Berufsschüler arbeiten oder Urlaub vereinbaren. Wenn einzelne Schulstunden entfallen und die Wegstrecke zumutbar ist, können Lehrlinge zur Arbeit in die Firma geholt werden. An Samstagen und Sonntagen müssen sie nicht arbeiten. SH

Das nötige Wissen für den künftigen Beruf wird in der Berufsschule vermittelt. Ihr Besuch ist für Lehrlinge Pflicht.



ggodluz - stock.adobe.com



HEDLERphoto

Trotz Lernangst zum Abschlusszeugnis

Carina, 15 Jahre, schaffte trotz Lernangst einen positiven Schulabschluss. Die AK unterstützt individuell, damit jede und jeder Jugendliche eine Perspektive entwickeln kann.

Der Pflichtschulabschluss ist ein wichtiger Meilenstein im Leben junger Menschen. Ein positiver Abschluss bedeutet nicht nur, dass man mit Lesen, Rechnen, Schreiben die grundlegenden schulischen Kenntnisse erworben hat und darüber hinaus auch nützliches Allgemeinwissen in anderen Bereichen, sondern auch, dass man Durchhaltevermögen, Verantwortung und Lernbereitschaft gezeigt hat. Viele Betriebe achten bei einer Bewerbung darauf, wie das Abschlusszeugnis aussieht.

Carina hatte Lernangst

So ist es auch Carina ergangen. Sie war 15 Jahre alt, die vierte Klasse der Hauptschule hat sie wiederholt und dennoch schaffte sie kein positives Zeugnis am Ende ihrer Pflichtschulzeit. „Ich habe einfach schon Angst vor dem Lernen gehabt,“ sagt sie.

In der Folge musste die junge Frau erkennen, dass ihre Chancen für eine gute berufliche Zukunft deutlich eingeschränkt waren: Auf ihre

zahlreichen Bewerbungen kamen Absagen oder überhaupt keine Reaktionen.

Freiwilliges 10. Schuljahr

„In dieser Situation ist Carina zu uns in die Bildungsberatung gekommen“, erinnert sich AK-Expertin Katrin Hochstrasser. Nach dem ausführlichen Gespräch entschloss sie sich, freiwillig ein 10. Schuljahr anzuhängen. Sie schaffte ein positives Zeugnis, bekam einen Lehrplatz und steht nun kurz vor der Lehrabschlussprüfung. Vor kurzem hat sie sich bedankt, dass die AK sie damals zu diesem Schritt motiviert hat.

AK will Motivation mitgeben

Die Arbeiterkammer unterstützt junge Menschen durch ihre Bildungsberatung, Interessentestung, technische Workshops oder das Bewerbungscoaching, um Wege aufzuzeigen und Mut zu geben. „Eine neue Perspektive für den persönlichen Werdegang gibt Motivation“, sagt die Expertin mit Überzeugung.

Der lange Weg zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Wer im Ausland seinen Bildungsabschluss gemacht hat, braucht für eine Arbeit in Österreich eine Anerkennung der Zeugnisse. Die AK weiß, wer sich wohin wenden muss.

Die Berufsanerkennung ist ein längerer Prozess, um die im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich anerkennen zu lassen. Das ist Bedingung für alle, die in Österreich im erlernten Berufsfeld arbeiten oder studieren möchten und deren Ausbildung nicht automatisch anerkannt wird. Das betrifft reglementierte Berufe, bei denen eine formale Anerkennung gesetzlich vorgeschrieben ist, wie beispielsweise Ärzte, Lehrer, Ingenieure oder Pflegekräfte.

Wer ist zuständig?

„Je nach Art des Berufsfeldes sind

unterschiedliche Stellen zuständig“, sagt AK-Bildungsexperte Thomas Hraba. Die Arbeiterkammer hat den Überblick und kann zur richtigen Ansprechstelle vermitteln. Es braucht beglaubigte Übersetzungen der Originaldokumente, was oft teuer und zeitaufwendig ist. Dazu kommen Gebühren bis zu 500 Euro. Die Behörde prüft, ob die ausländische Ausbildung mit der österreichischen gleichwertig ist. Bei Unterschieden können Prüfungen oder Lehrgänge erforderlich sein. Am Ende steht der Bescheid, der zur Berufsausübung berechtigt. SH



DimaBerlin - stock.adobe.com

Die Anerkennung ausländischer Zeugnisse ist ein langer, oft teurer Weg.

Hochbegabung bei Kindern: Wie sie erkannt und gefördert wird

Als hochbegabt gelten Menschen, deren intellektuelle Begabung deutlich über dem Durchschnitt liegt. Entscheidend ist dabei nicht allein der IQ, sondern auch leistungsbezogene Persönlichkeitseigenschaften. Warum eine zu frühe Diagnostik bei Kindern nicht sinnvoll ist und wie Eltern ihre kleinen Einsteins am besten fördern können.

Viele hochbegabte Kinder zeigen früh typische Merkmale: Sie lernen schnell, verfügen über einen großen Wortschatz und interessieren sich für altersuntypische Themen. Oft sind sie sehr aufmerksam, gerechtigkeitsbewusst und bevorzugen den Austausch mit Älteren.

Wann ist eine Diagnostik sinnvoll?

Bei Anzeichen von Stress oder Stagnation kann eine fachliche Abklärung helfen. Tests im frühen Kindesalter sind jedoch wenig aussagekräftig, da sich Kinder unterschiedlich schnell entwickeln und ein „Vorsprung“ alleine nicht zwingend auf eine Hochbegabung hinweist. AK-Expertin Daniela Narrenhofer erklärt: „Hochbegabung wird durch eine umfassende

psychologische Diagnostik festgestellt, die neben Intelligenztests auch den Leistungsstand, Interessen, Lernmotivation und das schulische Wohlbefinden berücksichtigt.“ Kinder mit Hochbegabung brauchen Lernangebote, die zu ihrem Potenzial passen. Fehlen diese, drohen sinkendes Selbstvertrauen, Verhaltensauffälligkeiten, sozialer Rückzug oder psychosomatische Beschwerden wie Kopf- oder Bauchschmerzen. Narrenhofer betont: „Eltern, Lehrpersonal sowie Pädagoginnen oder Pädagogen sollten für ihre Kinder Lernreize setzen, selbstständiges Lernen fördern und auch Interessen gezielt stärken.“ ED



Syda Productions - stock.adobe.com

Weitere Infos



Eine Hochbegabung muss sich durch geeignete Lernanreize entfalten.



Gesund abnehmen – nachhaltig statt schnell

Jetzt wieder hochaktuell – der Wunsch abzunehmen. Superschnelle Abnehmprogramme, von der Crash-Diät bis zur Detox-Kur oder radikalen Verboten, versprechen allesamt die perfekte Lösung. Und natürlich das superschnelle „weniger auf der Waage“. Doch genau diese Methoden führen langfristig nicht zum Erfolg.

Keine Frage – der Entschluss abzunehmen, wenn notwendig, ist ein erster, ein wichtiger Schritt. Dabei aber gilt: gesund Gewicht verlieren! Den Körper nachhaltig entlasten, dabei auf genügend Vitamine und Mineralstoffe achten und Schritt für Schritt neue Essgewohnheiten entwickeln.

Das Wunder der Crash-Diäten?

Einseitige Diäten mit radikal weniger Kalorien zeigen zwar gute Anfangserfolge, werden aber oft zum Bumerang. Denn zu schnelles Abnehmen führt unweigerlich zum Jojo-Effekt – ein Schlagwort zwar, aber ein treffendes. Gewichtsreduktion kommt in erster Linie durch Wasserverlust und vor allem durch Muskelabbau zustande. Körperfett, das man eigentlich abbauen will, steht nicht im Vordergrund. Werden Muskeln weniger, sinkt der Grundumsatz, die Energiemenge, die in Ruhe verbraucht wird. Nach der Diät kehrt man zu „alten“ Ernährungsgewohnheiten zurück, ein Zuviel an Kalorien steht oft wieder auf der Tagesordnung. Der Teufelskreis ist perfekt. Man nimmt unweigerlich zu. Und: Nicht selten hat man schnell mehr auf der Waage als vor der Diät.

Noch ein Hinweis: Diäten, die durch Verbote gekennzeichnet sind, wo man oft essen muss, was man eigentlich gar nicht mag, Diäten die durch Mini-Portionen ständigen Hunger provozieren, fördern klarerweise nicht unbedingt das Durchhaltevermögen. Und – ein wichtiger Faktor fehlt für eine erfolgreiche und langfristige Gewichtsreduktion: das Minimum an Auseinandersetzung mit Lebensmitteln und Ernährung. Nur damit kann man eigene Ernährungssachen erkennen und in weiterer Folge ändern.

Beim Abnehmen gilt: Eile mit Weile

Die Kilos, die purzeln sollen, sind nicht „über Nacht“ passiert. Datto verliert man sie auch nicht über Nacht. Um 1 Kilo Körperfett abzu-

bauen, muss man stolze 7.000 Kcal einsparen. Die Faustregel: Vernünftiges, gesundes Abnehmen heißt eine moderate Gewichtsabnahme von nicht mehr als einem Kilo pro Woche. Das gelingt, wenn man täglich etwa 500 kcal weniger isst, als man tatsächlich braucht.

Vielfalt und Abwechslung

Vermeiden Sie übermäßig Zucker. Greifen Sie lieber zu komplexen Kohlehydraten. Als Beispiel Nudeln oder Reis (bevorzugt als Vollkorn) oder Kartoffeln. Auch Eiweiß in die Ernährung einbauen: Fisch, mageres Fleisch, fettarme Milchprodukte oder Hülsenfrüchte. Besonders wichtig, auf reichlich Gemüse nicht vergessen. Und so schaut Ihr idealer Mittagsteller aus: Eine Hälfte Gemüse/Salat, ein kleinerer Teil Kohlehydrate und Eiweiß. Übrigens: Obst ist zwar gesund, doch will man abnehmen, Vorsicht! Denn Obst hat einen hohen Fruchtzucker-Anteil und ist damit um einiges kalorienreicher als Gemüse.

Aus mit dem Zwischendurch

Essen zwischendurch ist eine der großen Fallen. Sie sollten Pausen von zumindest vier Stunden einlegen, das hat Einfluss auf den Stoffwechsel. Insulin, das beim Essen ausgeschüttet wird, um den Zuckerspiegel konstant zu halten, kann absinken. Und damit wird der Fettabbau erleichtert. Außerdem kann man so relativ leicht Kalorien sparen.

Achtung aufs Fett

Vor allem die berühmten „versteckten Fette“ in Wurst, Käse oder Süßigkeiten werden oft unterschätzt. Lesen Sie schon beim Einkaufen die Nährstoffangaben auf den Verpackungen. Sie sind in Sachen Kalorien- und Fettgehalt eine wirklich wertvolle Hilfe. Und: Wählen Sie fettarme Zubereitungsarten wie Dünsten, Grillen oder Anbraten mit wenig Fett.

sofiko14 - stock.adobe.com

Die Abnehmspritze in aller Munde

Gleich vorweg: Abnehmspritzen sind kein Life-Style-Medikament. Die Anwendung sollte nur bei starkem Übergewicht angedacht werden. Die Wirkung: Der Appetit wird weniger, indem die Wirkstoffe im Gehirn ein Sättigungsgefühl signalisieren. Zusätzlich verläuft die Magenentleerung langsamer, er ist also länger „voll“, so wird zusätzlich das Sättigungsgefühl verlängert. Eine Wirkung auf den Blutzuckerspiegel führt zu weniger Heißhungerattacken. Die Kalorienaufnahme wird mit diesen Mechanismen verringert, Gewichtsabnahme ist die Folge. Ganz ohne Nebenwirkungen? Leider nein: Übelkeit, Erbrechen, Verstopfung sind häufige Beschwerden, vor allem am Beginn der Therapie. Zwar seltener auftretend, aber nicht zu unterschätzen: Es kann zu einer Bauchspeicheldrüsenentzündung oder Beeinträchtigung des Sehnervs mit Sehstörungen kommen. Und: Der Muskelabbau durch eine zu schnelle Gewichtsabnahme kann ausgeprägt sein. Die Therapie sollte daher immer mit einem Bewegungsprogramm kombiniert werden. Eine Ernährungsumstellung bleibt auch mit der Abnehmspritze nicht aus. Denn beim Absetzen kommt es wieder zu Gewichtszunahme. Wichtig: Unterstützende Begleitprogramme und eine kontinuierliche ärztliche Betreuung sollten aufgrund der Nebenwirkungen in jedem Fall in Anspruch genommen werden.

E-Mail:

M.Felbinger@mozartpraxis.at

lesen sehen hören

www.akstmk.at/bibliothek

Polylino: Lesen und Vorlesen für die Jüngsten

Die Bildung von Kindern ist der Arbeiterkammer wichtig – Lesen und Sprachentwicklung sind essenzielle Teile davon.

Ergänzend im Kinder- und Jugendbuchbereich mit den Leselernbüchern, den Tonies und den kindergerechten audiovisuellen Medien bietet die Bibliothek der AK Steiermark ebenfalls Polylino an. Polylino ist ein kostenloses digitales Bilderbuchservice für die Kleinsten. Dieses Service beinhaltet über 1.400 Titel in mehr als 70 verschiedenen Audio- und 40 Schriftsprachen, die unter-

schiedlich kombiniert werden können, so beispielsweise Audio in Englisch und der Text in Deutsch. Bücher können somit in vielen Sprachen vorgelesen werden. Das unterstützt nicht nur die Sprachkompetenz in der Erstsprache, sondern hilft auch beim Erlernen von Fremdsprachen. Sowohl über den Browser als auch über die Polylino-App (kostenlos im App-Store bzw. Play-Store)

können eingeschriebene Leserinnen und Leser der Bibliothek der AK Steiermark auf die digitalen Bilderbücher mit Audio- bzw. Vorlesefunktion zugreifen. Polylino bietet einen speziellen Kindermodus, der die Plattform für junge Leser sicher und kinderfreundlich macht. Mit der Polylino-App können zudem einzelne Bücher auch für den Offline-Modus heruntergeladen werden, die dann bis zu 30 Tage auch ohne Internetverbindung zur Verfügung stehen.

Kostenlos registrieren

Wer noch kein kostenloses Bibliothekskonto hat, kann sich jederzeit registrieren. Damit hat man Zugriff auf das gesamte digitale Angebot an E-Books, elektronischen Audios und E-Zeitschriften auf „Overdrive“ bzw. der Libby-App, auf das Film- und Serienangebot im Streamingdienst „Filmfriend“ und auf das tagesaktuelle Zeitungs- und Zeitschriftenangebot in „PressReader“.

Alle Infos & kostenloses Lesekonto anlegen



Das kostenlose digitale Bilderbuchservice begeistert mit über 1.400 enthaltenen Titeln.

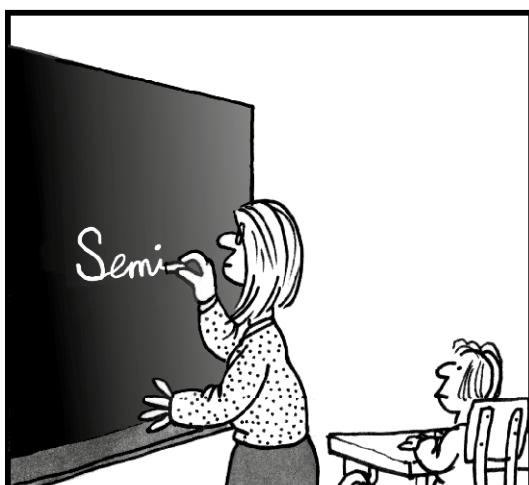
contrastwerkstatt – stock.adobe.com

AK-Bibliothek: Hanuschgasse 3, 8020 Graz, Tel. 05 7799-2371. Öffnungszeiten: Mo 8–16 Uhr, Di 10–19 Uhr, Mi 8–16 Uhr, Do 10–19 Uhr, Fr 10–13.30 Uhr

MOFF

HADERERS FEINES SCHUNDHEFTL

www.scherzundschund.at



70 Jahre ASVG: Österreichs soziales Sicherheitsnetz

Ob Krankheit, Unfall, Pension oder Arbeitslosigkeit – Österreich kann zu Recht stolz auf sein soziales Sicherheitsnetz sein. Eine wichtige Rechtsgrundlage dafür bildet das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG), das vor 70 Jahren in Kraft getreten ist.

Die österreichische Sozialversicherung zählt zu den ältesten und umfassendsten Sozialsystemen Europas. Neben der gesetzlichen Unfallversicherung sind die weiteren Säulen dieses Systems die Krankenversicherung, die Pensionsversicherung sowie die Arbeitslosenversicherung.

Industrialisierung

Die Vorläufer eines Sozialversicherungssystems im weiteren Sinne reichen teilweise bis ins Mittelalter zurück, wobei es sich dabei in der Regel um Selbsthilfe einzelner organisierter Einzelgruppen (z.B. Bergarbeiter) handelte. Von einer „modernen“ Versicherungsform kann ab dem späten 19. Jahrhundert, als die Industrialisierung neue soziale Herausforderungen schuf, gesprochen werden. Den Anfang machte 1887 die Unfallversicherung, die Arbeiterinnen und Arbeiter erstmals gegen

Betriebsunfälle absicherte. Darauf folgte 1889 das Krankenversicherungsgesetz für gewerbliche und industrielle Beschäftigte sowie 1906 die Pensionsversicherung für Angestellte. In der Ersten Republik wurde das System schrittweise ausgebaut. 1926 bzw. 1927 wurden mit dem Angestelltenversicherungsgesetz (AngVG) die einzelnen Versicherungssysteme zusammengeführt und Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für Privatangestellte geregelt.

Neuaufbau

Nach einem radikalen Einschnitt während der Zeit des Nationalsozialismus musste das Sozialversicherungssystem nach 1945 wieder neu aufgebaut werden. Ein erster Schritt war das Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz, mit dem im Jahr 1947 die Selbstverwaltung der Versicherungsträger wieder hergestellt und der Hauptverband der österreichischen

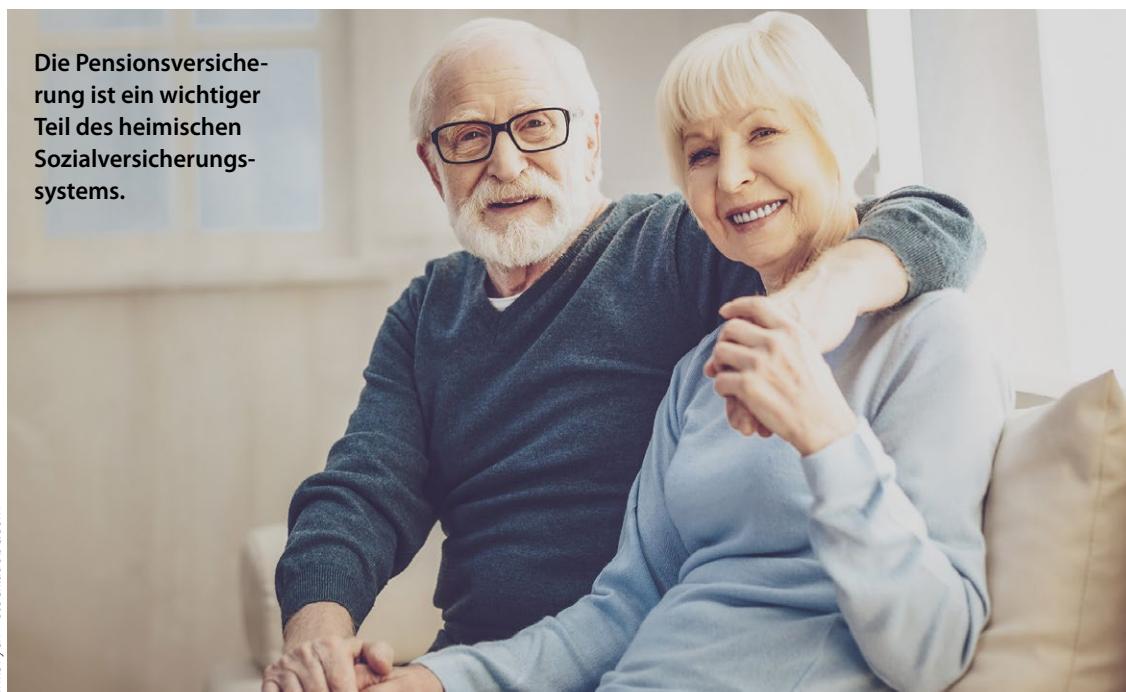
Sozialversicherungsträger als Dachorganisation geschaffen wurde. Dies geschah insbesondere durch das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG), das 1955 beschlossen wurde und mit 1. Jänner 1956 in Kraft trat – bis heute ist das ASVG die zentrale Rechtsgrundlage des Sozialsystems. Es vereinheitlichte die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung und dehnte den Versicherungsschutz auf nahezu alle Erwerbstätigen aus. In den folgenden Jahrzehnten entstanden weitere Sozialversicherungsträger für Bauern, Selbstständige und Beamte.

Reformen

Demografische und wirtschaftliche Veränderungen erhöhten in den vergangenen Jahren den Reformdruck im Sozialsystem. Eine der letzten großen (und nicht unumstrittenen) Reformen erfolgte 2020 mit der Fusion der regionalen Gebietskrankenkassen zur Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK). Auch bei den Pensionen gibt es aktuell Neuerungen – die AK klärt dazu im Rahmen einer eigenen Veranstaltung auf (siehe Info-Box). DW

Die Pensionsversicherung ist ein wichtiger Teil des heimischen Sozialversicherungssystems.

zinkevych - stock.adobe.com



zak info

Alle Infos zum Pensionsantritt

Die Arbeiterkammer Steiermark lädt zur Informationsveranstaltung „Ihre Pension – Praktische Tipps rund um den Pensionsantritt“ am Montag, 26. Februar 2026, um 17 Uhr in den Kammeraal in Graz ein. Expertinnen und Experten informieren über Themen wie Pensionskonto, Alterspensionsvarianten, Altersteilzeit und Teilpension sowie Services der PVA. Um Anmeldung wird gebeten.

Bitte um Anmeldung!
www.akstmk.at/pensionstipps



Koralmbahn: AK Steiermark und AK Kärnten mit an Bord

In etwas mehr als 40 Minuten von Graz nach Klagenfurt: Dank der neuen Koralmbahn-Verbindung rücken die Steiermark und Kärnten zumindest verkehrstechnisch näher zusammen.

Am 12. Dezember wurde die Koralmbahn feierlich eröffnet – mit Festakten in der steirischen und der Kärntner Landeshauptstadt. Neben Bundespräsident Alexander Van der Bellen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung sowie aus Landes- und Stadtpolitik war auch die Arbeiterkammer bei der offiziellen Premierenfahrt durch den Koralmstunnel dabei: Aus der Steiermark nahmen AK-Präsident Josef Pesserl und AK-Direktor Dr. Johann Scheuch im Zug Platz, Kärnten wurde vertreten durch AK-Präsident Günther Goach sowie die AK-Direktorin Mag. Susanne Kißlinger und ihre Stellvertreterin Irene Hochstetter-Lackner.



Steirisch-kärntnerisches Koralm-bahn-Treffen am Grazer Hauptbahnhof: Dr. Johann Scheuch, Irene Hochstetter-Lackner, Günter Goach, Mag. Susanne Kißlinger und Josef Pesserl (v.l.)

AK | Graf-Putz



Großer Andrang und beste Stimmung herrschte beim Skitag am Salzstiegl.

Auch in diesem Jahr lädt die Arbeiterkammer Steiermark wieder zu den beliebten Skitagen in verschiedenen steirischen Skigebieten.

Gegen Vorlage der ACard gibt es in den einzelnen Skigebieten bis zu 50 Prozent Ermäßigung auf die Tageskarte. Für Verpflegung und Unterhaltung ist gesorgt: Es gibt gratis Gulaschsuppe für AK-Mitglieder in den Mittagsstunden und dazu Musik der Jungen Paldauer.

Nach den bereits absolvierten AK-Skitagen am Präbichl, am Salzstiegl, auf der Bürgeralpe in Mariazell, in Hohentauern, Obdach und Turnau stehen demnächst noch Termine auf der Brunnalm-Veitsch (28. Februar), im Lachtal (1. März) sowie auf der Riesneralm (7. März) auf dem Programm.

Tagung und Video-Bewerb

Die Arbeiterkammer Steiermark lud am 28. Jänner zur Tagung „Gesundheit & Pflege“ im großen Kammersaal in Graz.

Im Rahmen der Tagung wurden aktuelle Themen von renommierten Expertinnen und Experten aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich beleuchtet. Bei der Veranstaltung wurden auch die **besten Kurz-Videos** präsentiert, die im Zuge eines **Wettbewerbs** bei der AK Steiermark eingereicht werden konnten. Die Videos sollten die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen in Gesundheits-, Pflege- oder Sozialberufen unterstreichen, die Attraktivität des Berufs oder der Ausbildung sichtbar machen oder berührende Momente im Berufsalltag zeigen. Bei der Tagung konnte das Publikum schließlich die besten Videos küren. Der 1. Platz und damit ein Preisgeld von 1.000 Euro ging an Helena Krassnig von der Kinderklinik des LKH Graz.



AK-Sozialbereichsleiterin Bernadette Pöheim, Video-Wettbewerbssiegerin Helena Krassnig, AK-Vorstandsmitglied Beatrix Eiletz und AK-Pflegeabteilungsleiter Alexander Gratzer (v.l.)



AK | Graf-Putz

Der Kammersaal in Graz war beim Infofrühstück gut besucht.

Infofrühstücke starten

Seit Jahren erfreuen sich die Infofrühstücke für (werdende) Eltern der AK Steiermark großer Beliebtheit. Das zeigte sich auch zum diesjährigen Auftakt der Veranstaltungsreihe, die in den kommenden Monaten in allen steirischen Regionen Station machen wird: Rund 200 Interessierte kamen am 22. Jänner in den Kammersaal in Graz, um sich in gemütlicher Atmosphäre zu Themen wie Mutterschutz, Papamontat, Elternkarenz, Kinderbetreuungsgeld oder Elternteilzeit von Expertinnen und Experten der AK, des AMS und der Kinderdrehscheibe informieren zu lassen.

Fußball: Landesmeister gekürt

Am 11. Jänner fand das 35. Hallenfußball-Landesfinale des AK-ÖGB Betriebssportverbandes in der Sporthalle Fohnleiten statt. Für dieses Turnier hatten sich zehn Mannschaften aus den Regionen Murtal, Leoben und Mürztal sowie Graz und Graz-Umgebung qualifiziert. Die zehn Mannschaften traten in zwei Fünfer-Gruppen gegeneinander an. Die Stimmung unter den anwesenden Fußballfans war bestens, bekamen sie doch jede Menge Bandenzauber, tolle Kombinationen und viele Tore zu sehen. Im Endspiel um den Landesmeister-Titel trafen schließlich die Teams von Holding Graz I&E und Fresenius Kabi Graz aufeinander. Holding Graz I&E konnte sich in einem spannenden Match 2:0 durchsetzen und krönte sich damit zum Landesmeister. Den teilnehmenden Mannschaften gratulierten unter anderem AK-Vizepräsident Gernot Acko und ÖGB-Landesgeschäftsführer Wolfgang Waxenegger.



Das siegreiche Holding-Team mit Vertretern der AK und des ÖGB

Fahrrad- Börse

Verkauf dein altes Rad
(Abgabe Freitag von 10 – 20 Uhr)

Oder kauf dir ein neues!
(Samstag von 10 – 17 Uhr)

Grazer Messe / Halle A • Fr., 20. & Sa., 21. März

Asphalthallen im Freizeitzentrum Feldbach • Fr., 27. & Sa., 28. März

2026

**Am Abgabetag polizeiliche
Überprüfung der Räder
durch GEMEINSAM.SICHER**

**↳ Servicenummer:
0664 / 82 16 519**

**Es dürfen nur Fahrräder von Privatpersonen (ohne kommerziellen Zweck) angenommen werden.
Pro Person werden maximal 3 Fahrräder angenommen.**



Informationen: www.akstmk.at/rad

zak impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark,
8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6–14, Tel.: 05 7799 • www.akstmk.at

Redaktion: Elisabeth Dallaser, Michaela Felbinger, Julia Fruhmann (Chefin vom Dienst), Gerhard Haderer, Stephan Hilbert, Isabella Hochleitner, Claudia Taucher, Daniel Windisch (Gesamtleitung) • **Fotoredaktion:** Selina Graf-Putz

Lektorat: ad literam

Produktion: Julia Fruhmann, Robert Rothschädl

Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG • **Offenlegung gemäß Mediengesetz**
§25: siehe www.akstmk.at/impressum • **Auflage:** 375.398 Stück