

LOHNBETRUG

Wirksame Lösungen gegen
unsaubere Methoden **Seite 10**

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Der EU AI Act aus
Betriebsratsicht **Seite 12**

MEHRSPRACHIGKEIT

Zwischen Chance
und Herausforderung **Seite 14**

Dein Fachwissen ist

Aktuell

ARBEITEN BIS 65 — ABER WIE?

ZWEI BELEGSCHAFTSVERTRETERINNEN GEBEN EINBLICK

Zahl

52 Prozent

Betriebsratsmitglieder in Aufsichtsräten haben nur ein Drittel der Stimmen, dennoch kommt ihnen eine wichtige Rolle dabei zu, die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen – das bestätigt nun auch eine neue Grundlagenstudie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag der AK Wien. Für die Studie wurden rund 600 Betriebsrät:innen mit Aufsichtsratsmandat befragt – 52 Prozent von ihnen gaben an, dass sie vor allem bei der Sicherung von Arbeitsplätzen etwas erreichen konnten.

Den Aufsichtsrat selbst empfinden viele Belegschaftsvertreter:innen in erster Linie als Quelle von Informationen. Alles zur Grundlagenstudie sowie hilfreiche Servicetipps für Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat findest du in dieser Ausgabe auf Seite 8.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Ute Böisinger, Theresa Goisauf, Christine Newald, Andreas Rauschal (Chef vom Dienst) **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Renate Anderl, Nora Lehner, Oliver Piller **Cartoon:** Philip Taucher

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: Aktuell@akwien.at

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

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

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

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



Sicher in den Ruhestand



Foto: Markus Zahradnik

Das Aktuell-Redaktionsteam: Ute Böisinger, Christine Newald, Andreas Rauschal, Theresa Goisauf (v. l. n. r.)

Liebe Leser:innen!

Politische Debatten rund um das Thema Pensionen werden oft emotional geführt. Dabei wäre Sachlichkeit angebracht – Respekt vor den Beschäftigten ohnehin.

Die Forderungen verstummen nicht, doch sie haben mit der Lebensrealität der Menschen nur wenig gemein: Während Teile von Politik und Wirtschaft auf die Erhöhung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters pochen, beschäftigen immer weniger Betriebe überhaupt noch Personen aus der Generation 60 plus. Und selbst wer bereits in seinen 50ern Ausschau nach einem neuen Job halten muss, bekommt oft keine Chance mehr.

In besonders anstrengenden Berufen wiederum ist es häufig unmöglich, bis zur Pension durchzuhalten. Wenn zum Beispiel der Rücken kaputt ist, wird die Arbeitsunfähigkeit schnell zum Problem – und die Sorge vor Altersarmut regiert. Für unsere Titelstory haben wir mit zwei Betriebsrätinnen aus der Reinigungsbranche gesprochen, deren Resümee deutlich ausfällt. „Arbeiten bis 70? Keine Chance!“ Die AK fordert faire Pensionen für alle und setzt sich u. a. für ein Bonus-Malus-System ein, das Unternehmen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen belohnt.

Muskel-Skelett-Erkrankungen sind übrigens einer der Hauptgründe für Krankenstände in Österreich. Wir gehen Ursachen und Lösungen nach und werfen einen Blick auf die Zahlen des aktuellen Fehlzeitenreports.

Eine ganz andere Herausforderung in der Arbeitswelt – die aber auch Vorteile bietet – ist das Thema künstliche Intelligenz. Wir erkunden, worauf Betriebsratsmitglieder achten müssen, und geben ein Update zum AI Act der EU. Außerdem in diesem Heft: Mehrsprachigkeit im Betrieb, mögliche Mittel gegen Lohnbetrug und Tipps für Pendler:innen in Zeiten der Teuerung.

Gute Lektüre wünscht
Euer Aktuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Pensionen: Zwei Betriebsrätinnen erzählen

Seite 4



Foto: Alexander Limbach – stock.adobe.com

Künstliche Intelligenz: Neues vom EU AI Act

Seite 12



Foto: Johannes Zinner

AK Expertin Silvia Rosoli über Fehlzeiten

Seite 19

4	Titelstory	
	65 Jahre sind genug	4
	Kommentar: Für die Menschen hinter den Zahlen	7
8	Weitblick	
	Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat:	
	Eine Quelle von Informationen	8
	Betriebsratsumfrage	9
	Sozialbetrug auf Kosten aller	10
12	Recht klar	
	Künstliche Intelligenz in der Arbeit:	
	Wo der Betriebsrat gefordert ist	12
14	Mitbestimmen	
	Mehrsprachigkeit im Betrieb	14
	Dauerthema Spritpreise	16
	Fehlzeiten: Ursachen und Folgen	18
	Drei Fragen an Silvia Rosoli	19
20	Dranbleiben	
	Der AK Dividendenreport 2026	20
	Kolumne „Draufgeschaut“	21
	Buchtipps	22
	Cartoon	22
	Veranstaltungstipp	23
	Historie	23
	Impressum	2

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



65 Jahre sind genug

Gabriela Eder freut sich auf ihre Pension. Ihre Kollegin Birgit Kaipf hat bis dahin noch zehn Jahre. Beide arbeiten seit vielen Jahren in der Reinigung und wissen: Wer bis zur Pension arbeiten soll, braucht Arbeitsbedingungen, die das auch möglich machen.

Text: Christine Newald | **Fotos:** Markus Zahradnik

ES IST EIN LANGER WEG

Gabriela Eder ist gerade Oma geworden. Stolz zeigt sie eine kleine Box mit Babykleidung – winzige Socken, einen Strampler, ein Kuscheltier und ein Handtuch. Sie hat vor über drei Jahrzehnten bei ISS Facility Services als Reinigungskraft begonnen. Seit 2001 ist sie Betriebsrätin, seit 2007 freigestellt und seit 2013 Betriebsratsvorsitzende. Im August 2027 geht sie mit 62 Jahren in Pension. Angst vor dem Ruhestand? Gabriela Eder lacht. „Sicher nicht! Die neue Aufgabe als Oma wartet schon. Da wird mir nicht langweilig!“

Ihre Kollegin Birgit Kaipl ist 55 Jahre alt und hat noch ungefähr zehn Jahre bis zum Ruhestand. „Manchmal mache ich mir schon Gedanken, weil ich nicht weiß, was die Zukunft bringt und die Politik noch vorhat.“ Gerade in der Reinigung gebe es kaum Kolleg:innen, die es bis 65 schaffen. „Arbeiten bis 70? Keine Chance!“

Was macht der Körper?

Ihre Sorge ist auch, ob das Geld später reichen wird. Birgit Kaipl hat viele Jahre in Teilzeit gearbeitet – unter anderem zehn Jahre als Reinigungskraft in einer Therme. „Das war für mich praktisch, weil ich mehr Zeit zu Hause hatte und meine Kinder großziehen konnte.“

Als Reinigungskraft bis 65 zu arbeiten – das ist für viele schwer bis gar

nicht möglich. Die Arbeit geht an die Substanz. Rücken, Füße, Knie und Hände sind belastet. Gabriela Eder zeigt mir ihre Handgelenke. An beiden sind Operationsnarben zu sehen. Sie musste wegen eines Karpaltunnelsyndroms operiert werden. „Das kommt vom dauernden Auswringen der Putzfetzen“, sagt sie. „Viele von uns haben das.“

Heute arbeitet Gabriela Eder als freigestellte Betriebsratsvorsitzende, bis zum Ende der Periode nächstes Jahr bleibt sie noch im Dienst. Das, sagt sie, ist für sie gut machbar. Als Reinigungskraft wäre es längst zu anstrengend.

Maschinen können die Arbeit erleichtern – vorausgesetzt, sie funktionieren und erreichen auch alle Stellen, die gereinigt werden müssen. Wo das nicht möglich ist, bleibt die Handarbeit. Besonders herausfordernd ist die Reinigung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Dort kommen Infektionsrisiken, Stichverletzungen, Maschinenunfälle oder rutschige Böden hinzu.

Hoher Zeitdruck

Ein Problem ist auch, wie Arbeit organisiert wird. Reinigungsfirmen wie ISS arbeiten für Kund:innen in Bürogebäuden, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Gerade in Büros wird häufig früh am Morgen oder am Abend gereinigt. Für Beschäftigte

Gabriela Eder (rechts im Bild) und Birgit Kaipl

bedeutet das oft geteilte Dienste: arbeiten, nach Hause gehen und später wiederkommen.

Dazu kommt der enorme Zeitdruck. Kund:innen wollen möglichst wenig Einschränkungen – die Reinigung soll am besten unsichtbar passieren. Bei Ausschreibungen werden Minuten und Sekunden heruntergerechnet, Flächen und Arbeitszeiten genau kalkuliert. „Der Druck ist immens“, sagt Gabriela Eder. Das wirkt sich auch auf die Zahl der Beschäftigten aus. Birgit Kaipf kennt das aus ihrer Zeit in der Therme: „Die Therme ist nicht kleiner geworden, aber die Zahl der Beschäftigten hat sich in der Zwischenzeit halbiert.“

Was sich ändern muss

„Die Frage darf nicht nur sein, wie lange Menschen arbeiten sollen. Entscheidend ist, unter welchen Bedingungen sie das können“, sagt Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales der AK Wien. Menschen müssten in ihrem Beruf gesund bis zur Pension arbeiten können. Dafür müssen sich Arbeitsplätze und Berufe stärker an die Menschen anpassen: durch technische Hilfsmittel, andere Aufgaben und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. „Berufe müssen durchlässiger werden“, sagt Stilling.

In der Reinigung sieht sie bei den Arbeitszeiten Handlungsbedarf. Geteilte Dienste seien anstrengend und machten es oft schwer, Vollzeit zu arbeiten. „Diese geteilten Dienste sollte es so nicht mehr geben.“

Betriebsrät:innen können gemeinsam mit Arbeitgebern neue Arbeitszeit- und Entgeltmodelle verhandeln, die zusammenhängende Arbeitszeiten und ausreichend Erholung möglich machen. Auch die entsprechende Abgeltung von Mehrstunden sei wichtig. Hier sind die Auftraggebenden gefordert: Die Randzeiten entstehen häufig aufgrund ihrer Vorgaben.

Ebenso müssen Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden. „Viele finden ja bereits mit 55 keine Arbeit mehr, weil sie angeblich zu alt sind“, sagt Stilling. Sie fordert deshalb ein Bonus-Malus-System für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen. Bei besonders belastenden Berufen muss genauer hingeschaut werden, ob besondere Regelungen – wie etwa eine Ausweitung der Schwerarbeitspension – notwendig sind.

Teilzeit hat einen Preis

Für Frauen beginnt die Pensionsfrage lange vor dem tatsächlichen Pensions-

Servicetipp:

Der AK Pensionsrechner

Wie hoch wird meine Pension einmal sein? Und was bedeuten Teilzeit, Kinderbetreuung oder längere Erwerbsunterbrechungen in diesem Zusammenhang? Der AK Pensionsrechner bietet einen ersten Überblick über die voraussichtliche Pensionshöhe und macht sichtbar, wie sich unterschiedliche Erwerbsverläufe auswirken. Schau gleich vorbei!



antritt. Birgit Kaipf hat viele Jahre in Teilzeit gearbeitet. Was praktisch war, kann bei der Pension schnell zum Nachteil werden: Weniger Arbeitszeit bedeutet weniger Einkommen und damit auch niedrigere Pensionsansprüche. Dazu kommen Unterbrechungen durch Kinderbetreuung und die nach wie vor ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.

Ines Stilling: „Es ist unsere gemeinsame Aufgabe zu schauen, dass wir alle gut und gesund in Pension gehen können.“ Frauen müssten die Möglichkeit haben, eine eigenständige und ausreichende Pension aufzubauen. Dazu brauche es bessere Kinderbetreuung, eine gerechtere Aufteilung der Sorgearbeit und eine gerechtere Anrechnung von Kindererziehungszeiten.

Das kann der Betriebsrat tun

Gemeinsam mit den Beschäftigten kann der Betriebsrat Probleme aufzeigen und Veränderungen bei Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsschutz einfordern. Gleichzeitig kann er darauf achten, dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden und die notwendige Ausstattung vorhanden ist. Für Gabriela Eder ist genau das der

Pensionen

DAS FORDERT DIE AK

- **65 Jahre sind genug:** Kein höheres gesetzliches Pensionsantrittsalter. Menschen sollen bis 65 im Beruf gehalten werden.
- **Krankheit ist kein Kündigungsgrund:** Beschäftigte sollen bei Krankheit besser geschützt werden.
- **Bonus-Malus-System gegen Altersdiskriminierung:** Betriebe, die ältere Beschäftigte einstellen und halten, sollen belohnt werden; Betriebe, die das nicht tun, müssen Ausgleichszahlungen leisten.
- **Kindererziehungszeiten besser anrechnen:** Familienplanung darf kein Ticket in die Altersarmut sein. Deshalb: Ein faires Stufenmodell mit acht statt vier Jahren Gutschrift auf dem Pensionskonto.

Grund, warum sie seit 2001 Betriebsrätin ist: „Man weiß, dass man den Leuten hilft.“

Betriebsrät:innen sind auch die Anlaufstelle, wenn Beschäftigte Probleme haben oder ihre Rechte nicht kennen. Eder und Kaipl raten deshalb: „Unterschreib nichts, ruf uns vorher an. Nimm die Unterlagen mit nach Hause.“ Auch Weiterbildung kann ein Thema für die Belegschaftsvertretung sein. Deutschkurse oder andere Qualifizierungen können Beschäftigten neue Möglichkeiten eröffnen. Gleichzeitig wissen die beiden Betriebsrät:innen, dass gerade Menschen mit niedrigen Einkommen oft wenig Zeit und Geld dafür haben.



„Die Frage darf nicht nur sein, wie lange Menschen arbeiten sollen. Entscheidend ist, unter welchen Bedingungen sie das können.“

Ines Stilling, Bereichsleiterin Soziales, AK Wien

Eine Übergabe für die Zukunft

Für Gabriela Eder rückt die Pension näher. Im kommenden Herbst steht die nächste Betriebsratswahl an. Sie hat zwei Stellvertreter:innen und will ihre Aufgaben gewissenhaft übergeben. „Ich freue mich, wenn ich weiß: Ich habe meine Agenden gut übergeben.“

Birgit Kaipl wird künftig mehr Verantwortung übernehmen. Sie will sich „zu 100 Prozent einsetzen und nichts unerledigt lassen“, sagt sie. Einen Wunsch hat sie trotzdem noch: „Für unsere Leute wünsche ich mir mehr Geld.“ Gabriela Eder nickt. „Ja, das kann ich so unterschreiben!“ □

KOMMENTAR



Foto: Sebastian Philipp

Für die Menschen hinter den Zahlen

Von **Renate Anderl**

Immer wieder wird über die Anhebung des Pensionsantrittsalters diskutiert. Doch was dabei fast immer ignoriert wird, ist die Tatsache, dass viele ältere Arbeitnehmer:innen schon jetzt nicht bis zur Pension arbeiten können – aus gesundheitlichen Gründen oder weil Arbeitgeber keine älteren Personen beschäftigen wollen.

Nur sechs von zehn Arbeitnehmer:innen glauben, dass sie ihren Job bis zur Pension überhaupt durchhalten können. Rund 30 Prozent der Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigen keine Menschen über 60 – und rund ein Viertel geht nicht direkt aus der Erwerbstätigkeit in Pension. Hinter diesen Zahlen stehen Menschen, die arbeiten wollen, aber häufig nicht mehr können oder dürfen.

Es ist absurd, dass Verantwortliche aus Wirtschaft und Industrie ein höheres Pensionsantrittsalter fordern, während gleichzeitig viele Betriebe keine Perspektiven für ältere Kolleg:innen bieten. Um das zu ändern, muss in der Arbeitswelt angesetzt werden. Die Arbeiterkammer setzt sich für faire Rahmenbedingungen und alternsgerechte Arbeitsplätze für ältere Mitarbeitende ein. Die von der Bundesregierung initiierten Programme (wie das Älterenbeschäftigungspaket und die Aktion 55+) sind wichtige Schritte, um gesunde Beschäftigung bis zur Pension sicherzustellen.

Doch auch die Betriebe müssen endlich ihrer Verantwortung nachkommen: Nur mit fairen Bedingungen und mehr Verantwortung der Arbeitgeber wird gesundes Arbeiten bis zur Pension möglich sein.

Zur Person

Renate Anderl ist Präsidentin der AK Wien und der Bundesarbeitskammer.

Eine Quelle von Informationen

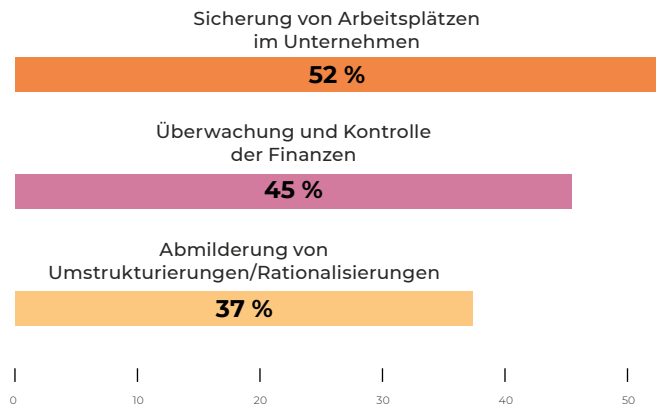
■ In Österreichs großen Unternehmen reden etwa 3.000 Betriebsratsmitglieder in Aufsichtsräten mit. Eine neue Studie zeigt, dass sie einiges bewegen können.

Von Ute Bösing

Herr Direktor, Sie reden über Zahlen, ich über Menschen“, sagt eine Betriebsrätin bei einer Aufsichtsratssitzung. Dann wird Klartext gesprochen, wie es für die Menschen im Unternehmen weitergeht. Das Zitat stammt aus einer aktuellen Studie des Instituts FORBA zu den Erfahrungen von Betriebsrät:innen in Aufsichtsräten. Zwar haben diese nur ein Drittel der Stimmen – die Mehrheit stellen die Anteilseigner:innen. „Aber in der Studie bestätigen knapp 75 Prozent der Befragten, dass die Aufsichtsratsarbeit hilft, die Interessen der Belegschaft durchzusetzen“, sagt Michael Heiling, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien, der die Studie mitbetreut hat.

In Österreich sitzen etwa 3.000 Betriebsrät:innen in den Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften und einiger GmbHs im Land. 600 von ihnen wurden in der Studie befragt, einige gaben Tiefeninterviews. Das Ergebnis: Für viele bietet der Aufsichtsrat die Möglichkeit, direkt mit den Eigentümer:innen zu verhandeln. Sie sehen den Aufsichtsrat als „eine Quelle von Informationen“, zu denen sie sonst keinen Zugang hätten.

Wo konnten Betriebsrät:innen im Aufsichtsrat etwas erreichen?



Quelle: „Mitbestimmung im Aufsichtsrat“, Studie des Instituts FORBA im Auftrag der AK Wien (2026).

Dabei wird es den Belegschaftsvertreter:innen nicht immer leicht gemacht. So ist für fast 70 Prozent der Befragten die Personalpolitik besonders wichtig. Aber nur 15 Prozent bestätigen, dass das Thema in den Aufsichtsratssitzungen großen Raum einnimmt. Mit „höflicher Härte“ beschreiben denn auch einige Befragte ihre Auftritte im Aufsichtsrat.

Tipps, Infos und Kurse

1. Die komplette Aufsichtsratsstudie gibt es online: wien.arbeiterkammer.at/aufsichtsrat
2. Du bist neu im Aufsichtsrat und möchtest deinen Jahresabschluss analysieren? Die Expert:innen der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien stehen dir zur Verfügung. Du erreichst sie unter: bw@akwien.at
3. AK und ÖGB bieten mit dem Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM) Lehrgänge und Infos für Betriebsrät:innen in Aufsichtsräten an. Alle Infos:



„Betriebsrät:innen stehen klar auf der Seite der Beschäftigten. Sie werden aber auch von der Unternehmensführung in die Pflicht genommen, wenn es darum geht, den Betrieb durch eine Krise zu steuern. Das geht nicht ohne Konflikte“, sagt Heiling zum Zusammentreffen von Führungskräften, Eigentümer:innen und der Belegschaftsvertretung in Aufsichtsräten – und ergänzt: „Gute Kenntnisse über die Aufgaben in einem Aufsichtsrat und die Erfahrung anderer Betriebsrät:innen sind dafür die beste Vorbereitung. Kurse, Rat und Hilfe dazu gibt es beim Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM) von AK und ÖGB.“

BIS ZUR PENSION IM JOB

Wer Erfahrung hält, hält Wissen im Betrieb. Wir haben in fünf Betrieben nachgefragt: Wie gelingt es, dass Mitarbeiter:innen auch in den Jahren vor der Pension gerne und gut im Job bleiben?

Von Theresa Goisauf



„Durch Wertschätzung halten wir erfahrene Beschäftigte in unseren Betrieben und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sie als unverzichtbarer Teil des Teams und wertvolle Wissensträger:innen geschätzt werden.“

Eva Weber

MA 44 – Bäder

Foto: privat



„Vor zwei Jahren haben wir mit unserem Chef eine Betriebsvereinbarung getroffen. Ältere Kolleg:innen, die seit mindestens 15 Jahren im Betrieb beschäftigt sind und mindestens 55 Jahre alt sind, erhalten nun eine sechste Urlaubswoche.“

Günter Unger

Blaguss Reisen

Foto: Beate Horvath



„Gesundheitliche Maßnahmen tragen dazu bei, dass Mitarbeiter:innen ihre Arbeit bis zur Pension gut bewältigen können. Bei uns gibt es verschiedene Gesundheitsangebote und Unterstützung bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes.“

Ria Brandlhofer

Häuser zum Leben

Foto: Lisi Specht



„Aktuell arbeiten wir an flexiblen Arbeitszeitmodellen für Mitarbeiter:innen über 55. Im Fokus stehen temporäre Entlastungsphasen, Pflegezeit light oder Jahresarbeitszeitmodelle.

Besonders wichtig ist uns, dass wir Betroffene in dieses Projekt einbinden.“

Gordana Milanovic

dm drogerie markt

Foto: privat



„Wir informieren alle, deren Alterspensionsstichtag in den nächsten fünf Jahren liegt, über ihre Möglichkeiten. Unser Betrieb setzt auf Beschäftigung bis zum Pensionsstichtag und schätzt die Erfahrung und Loyalität älterer Mitarbeiter:innen.“

Christian Sambs

HAZET Bauunternehmung

Foto: René Wallentin

Sozialbetrug auf Kosten aller

- Die Stabsstelle für Betrugsbekämpfung der AK Wien warnt vor immer perfideren Betrugsmethoden – und fordert wirksame Kontrollen sowie spürbare Strafen.

Von Ute Bösing

Für die Hotelgäste war immer alles blitzsauber. Dass die 20 Personen, die die Zimmer reinigten, jedoch monatelang nicht bezahlt wurden und für Überstunden keinen einzigen Cent sahen, flog erst auf, als die Arbeiterkammer nachforschte. Ans Licht kam ein kaum durchschaubares Geflecht von Subfirmen. Einige waren schon insolvent oder zu Scheinfirmen erklärt, bevor die AK das Geld für die Beschäftigten geltend machen konnte. Die Höhe des Gesamtschadens steht noch aus.

Es dauert Monate, um einen Fall wie diesen aufzuklären.

Kein Randphänomen

Und dieser Fall ist nur einer von 57, die von der Stabsstelle für Betrugsbekämpfung der AK Wien im ersten Halbjahr 2026 zur Anzeige gebracht wurden. Es ging um ausstehende Löhne von insgesamt 3,6 Millionen Euro. Etwa 500 Beschäftigte mussten oft wochenlang auf ihr Geld warten. Vor fast drei Jahren hat die

Arbeiterkammer die Stabsstelle eingerichtet. Denn die immer raffinierteren Betrugsmethoden erfordern eine konzertierte und spezialisierte Bekämpfung.

AK Juristin Andrea Ebner-Pfeifer hat die Stabsstelle mitaufgebaut: „Lohn- und Sozialbetrug ist längst kein Randphänomen mehr, das sich auf einschlägige Branchen wie den Bau beschränkt“, sagt sie. Durch Lohn- und Sozialbetrug entgehen dem Staat Steuern, die dann für staatliche Aufgaben wie Gesundheitsversorgung oder die Schulen fehlen. Dazu kommen Sozialbeiträge, die durch betrügerisch handelnde Firmen unterschlagen werden. Auf rund

So kann der Betriebsrat helfen

In Unternehmen mit Betriebsrat sind die Beschäftigten vor Lohnbetrug meist gut geschützt. Aber durch den Einsatz von Leiharbeitskräften können gute Lohn- und Sozialstandards unterlaufen werden. Betriebsvereinbarungen können hier Mindeststandards sichern.

Betriebsrät:innen kennen ihre Branche gut. Bei Verdacht auf Schwarzarbeit oder Sozialbetrug kann die Finanzpolizei auch anonym informiert werden. Wenn Arbeitnehmer:innenschutz-Bestimmungen unterlaufen werden, ist das Arbeitsinspektorat zuständig. Auch die Arbeiterkammer nimmt Hinweise gerne entgegen: betrugsbekaempfung@akwien.at

500 Millionen Euro schätzt die Finanzpolizei für das Jahr 2025 den Schaden – sehr viel Geld, wenn in Zeiten knapper Staatskassen fast überall gekürzt wird.

„Geschäftsmodell Insolvenz“

Eine beliebte Masche ist das „Geschäftsmodell Insolvenz“: Bevor ausstehende Lohnforderungen geltend gemacht werden, geht die Firma pleite. Dann springt der Insolvenz-Entgelt-Fonds ein, also wieder die Allgemeinheit.



Foto: Lisi Specht

„Wir dürfen nicht zulassen, dass unser noch gutes Lohngefüge immer weiter unter Druck gerät.“

Andrea Ebner-Pfeifer, AK Stabsstelle für Betrugsbekämpfung

Ein Fall, den die AK Stabsstelle für Betrugsbekämpfung im vergangenen Halbjahr aufdeckte: Ein Unternehmen beschäftigte unter wechselnden Firmennamen immer dieselben Bauarbeiter, bezahlte diese nicht, ging in Insolvenz und ließ den Insolvenz-Entgelt-Fonds zahlen. Dann wurde die Firma unter anderem Namen neugegründet und das Spiel ging mit derselben Geschäftsführung an der Spitze wieder los. Der Schaden in diesem Fall: über 800.000 Euro.

Gefordert: Erstauftragnehmer-Haftung

Undurchsichtig werden Firmenkonstrukte durch die Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmen. In einem Musterverfahren im Zusammenhang mit einem öffentlichen Auftrag konnte die AK die Haftung des Auftraggebers für die ausstehenden Löhne des von ihm beschäftigten Subunternehmens einklagen. Dieser Erfolg zeigt, was sich ändern muss: „Lange Subunternehmer-Ketten verschleiern die Verantwortung für Lohnbetrug systematisch längst nicht nur im Baubereich. Deshalb muss die Erstauftragnehmer-Haftung eingeführt werden“, fordert Ebner-Pfeifer.

Darüber hinaus setzt sich die AK für mehr Personal bei der Finanzpolizei und wirksame Strafen ein (AKtuell hat berichtet). Derzeit zahlt eine Firma, die neun Beschäftigte um ihren Lohn betrügt, dieselbe Strafe wie eine Firma, die nur einen Mitarbeiter nicht fair bezahlt. „Das führt dazu, dass mehrfacher Lohnbetrug quasi aus der Portokasse bezahlt werden kann. Das muss sich ändern“, so Ebner-Pfeifer.

Kampf gegen Dumping-Preise

In großen Unternehmen mit Betriebsrat ist Lohnbetrug selten. Allerdings: „Was die schwarzen Schafe einer Branche machen, gefährdet auch die, bei denen eigentlich alles in Ordnung ist“, sagt die Juristin. Denn wer Lohnbetrug begeht, unterbietet die fair zahlende Konkurrenz mit Dumping-Preisen.

Ebner-Pfeifer findet deshalb, dass Betriebsratsmitglieder, die ihre Branche gut kennen, ruhig auch melden sollten, wenn etwas verdächtig ist. „Bei der Finanzpolizei, aber auch bei der AK Stabsstelle, ist das anonym möglich. Wir dürfen nicht zulassen, dass unser noch gutes Lohngefüge immer weiter unter Druck gerät.“ □



Recht klar

Künstliche Intelligenz in der Arbeit: Wo der Betriebsrat gefordert ist

■ Künstliche Intelligenz (KI) bestimmt die Arbeitswelt immer stärker. Neuigkeiten rund um den AI Act der EU – wie die seit August geltende Kennzeichnungspflicht – sind auch für Betriebsratsmitglieder relevant, erklärt AK Expertin Helene Baumgartner im Aktuell-Interview.

Interview: Andreas Rauschal

Aktuell: Mit dem EU AI Act wurde 2024 ein umfangreiches Regelwerk zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz verabschiedet – mit direkten Auswirkungen auf die betriebliche Ebene. Welche waren das bisher in erster Linie?

Helene Baumgartner: Der EU AI Act soll dafür sorgen, dass Künstliche Intelligenz in der EU sicher und geregelt eingesetzt wird. Die Vorgaben richten sich dabei nach dem Risiko des jeweiligen KI-Systems: Je höher das Risiko für Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit, desto strenger die gesetzlichen Auflagen. Erste Bestimmungen greifen bereits und betreffen Schulungspflichten oder das grundsätzliche Verbot von Emotionserkennung am Arbeitsplatz.

Aktuell: Die Bestimmungen des AI Acts treten schrittweise in Kraft. Seit dem 2. August 2026 gelten nun auch Vorschriften zur Kennzeichnung. Wie sehen diese Vorschriften aus?

Baumgartner: Die Kennzeichnungspflicht für KI-Inhalte soll mehr Transparenz im digitalen Raum garantieren. So sind die Betreiber und Anbieter von KI-Systemen zur Kennzeichnung verpflichtet, wenn Inhalte ganz oder maßgeblich durch KI erstellt wurden. Wer einen Chatbot im Kundenservice einsetzt, muss transparent machen, dass nicht mit einem Menschen kommuniziert wird. Täuschend echte Darstellungen von realen Personen oder Ereignissen – sogenannte Deepfakes – müssen ebenfalls als KI-Erzeugnisse

ausgewiesen sein. Außerdem betroffen sind KI-generierte Texte für die Öffentlichkeit – interne Dokumente oder Berichte im Intranet hingegen fallen nicht unter die Transparenzregeln.

Aktuell: Bei der Einführung und Nutzung von KI im Betrieb hat die Belegschaftsvertretung gesetzliche Mitbestimmungs- und Informationsrechte ...

Baumgartner: Der Einsatz von KI im Betrieb unterliegt einem abgestuften Schutzrahmen aus europäischen Vorgaben – wie der DSGVO oder dem EU AI Act – und dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben sich aus dem ArbVG, während der AI Act dem Arbeitgeber

zusätzliche Pflichten auferlegt. So sind bei Hochrisiko-Systemen im Personalbereich – auch im Umgang mit Bewerbungen – u. a. eine Grundrechte-Folgenabschätzung sowie menschliche Aufsicht vorgeschrieben. Die DSGVO untersagt rein automatisierte Personalentscheidungen ohne menschlichen Eingriff. Bei datenschutzrechtlich risikoreichen Anwendungen muss vorab eine Datenschutz-Folgenabschätzung geschehen. Überwachungsrelevante oder personenbezogene KI-Systeme erfordern nach den §§ 96 bzw. 96a ArbVG die Einbindung des Betriebsrats und eine Betriebsvereinbarung.

Lesetipp

Die AK Broschüre „AI Know – Information und Mitbestimmung bei KI-basierten Entscheidungen im Beschäftigtenkontext“ ist insbesondere für Betriebsratsmitglieder interessant und steht online zum Download bereit.



Aktuell: Apropos: Die Vorschriften für KI-Systeme im Hochrisikobereich wurden zuletzt verschoben und sollen erst ab Dezember 2027 gelten. Was bedeutet das?

Baumgartner: Auch wenn manche Vorgaben des EU AI Acts erst nach Übergangsfristen greifen, gibt es keinen rechtsfreien Raum. Es gelten die



Helene Baumgartner

ist Referentin im Büro für Digitale Agenden der Arbeiterkammer Wien

beschriebenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, die Regelungen des Arbeitnehmer:innenschutzes und die strengen Vorgaben der DSGVO.

Aktuell: Wie können Betriebsratsmitglieder den Einsatz von KI im Betrieb aktiv mitgestalten?

Baumgartner: Um den technologischen Wandel im Sinne der Beschäftigten zu steuern, müssen Betriebsräte frühzeitig gemeinsam mit den Betroffenen eingebunden werden. Betriebsvereinbarungen sollten klare Schutzz Grenzen gegen übermäßige Leistungs- und Verhaltenskontrollen setzen und bei Arbeitsverdichtung einen fairen Ausgleich für steigende Anforderungen garantieren.

Wichtig ist außerdem eine strategische Personalplanung, um Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Weiterbildungskonzepte müssen so gestaltet sein, dass sie ein Verständnis für die veränderten Arbeitsprozesse schaffen und die Kompetenz vermitteln, KI-Ergebnisse eigenständig zu überprüfen.

Nicht zuletzt sollte der Betriebsrat den Grundsatz verankern, dass Effizienzgewinne auch der Belegschaft zugutekommen – sei es durch gesundheitliche Entlastung, moderne Arbeitszeitmodelle oder faire Vergütungsstrukturen.

Aktuell: KI kann auch die Betriebsratsarbeit erleichtern ...

Baumgartner: Die Möglichkeiten, KI in der Betriebsratsarbeit einzusetzen, sind sehr vielfältig. KI kann dabei helfen, Unterlagen schneller zu erfassen, Informationen zu verdichten und Texte klarer zu formulieren. Auch die Vorbereitung von Sitzungen wird so effizienter. Alles, was sensibel, vertraulich oder personenbezogen ist, gehört allerdings nicht in öffentliche Tools. Selbstverständlich dürfen KI-generierte Texte auch niemals ungeprüft verwendet werden.

Aktuell: An wen sollten sich Betriebsratsmitglieder wenden, die noch mehr zum Thema KI wissen möchten?

Baumgartner: Aktuelle Informationen und Schulungsangebote finden sich auf den Websites von AK, ÖGB und Gewerkschaften. Für eine branchenspezifische Beratung können sich Betriebsratsmitglieder direkt an ihre zuständigen Gewerkschaftssekretär:innen wenden. Unterstützend steht zudem die Stabsstelle Digitalisierung und Technik des ÖGB zur Verfügung. □

Viele Sprachen, ein Betrieb

- Sprache verbindet – und kann zugleich zur Herausforderung werden. Wie prägen Sprachbarrieren den Arbeitsalltag und was können Betriebe dagegen tun?

Von Theresa Goisauf

Deutsch, Englisch, Bosnisch, Arabisch, Mandarin: Österreichs Betriebe sind längst mehrsprachig. Das eröffnet Chancen, bringt aber auch Herausforderungen mit sich. Werden Arbeitsaufträge nicht richtig verstanden, kann aus einem Missverständnis schnell ein Sicherheitsrisiko werden.

Mehrsprachigkeit als Ressource

Beschäftigte übersetzen für Kolleg:innen, erklären komplexe Sachverhalte oder schaffen durch ihre Sprachkenntnisse Vertrauen zu Kund:innen. Dennoch wird Mehrsprachigkeit in vielen Betrieben eher als Privatsache denn als Unternehmensressource wahrgenommen. Damit sie mehr als ein Schlagwort bleibt, muss sie im Betrieb sichtbar werden: Welche Sprachen werden gesprochen? Wo können sie eingesetzt werden? Und wie lässt sich diese zusätzliche Kompetenz anerkennen?

Für Rafi Ahmadi, Betriebsrat des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), ist dabei ein Punkt besonders wichtig: Wer regelmäßig übersetzt oder Kolleg:innen in verschiedenen Sprachen

berät, übernimmt eine zusätzliche Aufgabe. Diese sollte klar vereinbart und auch zeitlich eingeplant werden. „Als Betriebsrat setze ich mich dafür ein, dass Mehrsprachigkeit als zusätzliche Qualifikation anerkannt und angemessen entlohnt wird.“



„Besonders wichtig wird Verständigung dort, wo Sicherheit auf dem Spiel steht.“

Oliver Gruber, Experte in der Abteilung Lehrausbildung und Bildungspolitik der AK Wien

Sicherheit geht vor

„Besonders wichtig wird Verständigung dort, wo Sicherheit auf dem Spiel steht. Eine Betriebsanweisung auszuteilen, reicht nicht aus – Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Beschäftigten sie auch verstehen“, erklärt Oliver Gruber, Experte aus der Abteilung Lehrausbildung und Bildungspolitik der AK Wien.

Gezielte Sprachförderung und berufsspezifische Kurse helfen gegen sprachliche Probleme am Arbeitsplatz. „An vielen Arbeitsplätzen kann fachspezifisches Sprachwissen oder die Begleitung durch einen Buddy, der Dialektkommunikation vermittelt, wichtiger sein als ein formaler Sprachnachweis“, so Gruber.

Mehr Sprachen, mehr Konflikte?

Mehrsprachigkeit kann auch soziale Barrieren schaffen. „Wenn sich Beschäftigte in einer Spra-

Broschürentipp

Der Ratgeber „Auf den Punkt gebracht. Schreiben für die Gewerkschaftsarbeit“ (2026) gibt wichtige Hinweise für das Formulieren von Texten: Wie verfasse ich verständliche Informationen für alle Kolleg:innen? Und wie kann KI dabei unterstützen? Außerdem enthält der Ratgeber Tipps für eine klare Ausdrucksweise in Protokollen, Briefen und E-Mails.





che unterhalten, die andere nicht verstehen, können Frustration, Ausschlussempfinden und Konflikte entstehen“, betont Gruber. „Die Antwort sollte daher nicht lauten: ‚Ab jetzt nur noch Deutsch.‘ Vielmehr braucht es klare Spielregeln: Wann ist Mehrsprachigkeit sinnvoll und wann braucht es eine gemeinsame Sprache, damit niemand ausgeschlossen wird?“

Genau hier kann der Betriebsrat eine wichtige Rolle übernehmen – etwa indem er moderiert, bei Konflikten vermittelt oder gemeinsam mit dem Betrieb einen Verhaltenskodex entwickelt.

Verständlich statt kompliziert

Auch die Kommunikation des Betriebsrats sollte möglichst verständlich sein. Neben klaren Texten und mehrsprachigen Unterlagen braucht es vor allem die Möglichkeit, persönlich nachzufragen. „Ich biete zusätzlich Gespräche an, damit Kolleg:innen vertraulich nachfragen und Fachbegriffe sowie zentrale Informationen noch einmal mit mir klären können. Bei komplexen rechtlichen Fragen verweise ich an die Gewerkschaft oder die AK“, erzählt Ahmadi.

Betriebsversammlungen bieten ebenfalls einen Rahmen, um Mehrsprachigkeit sichtbar zu machen: Wenn Kolleg:innen in ihren Sprachen zu Wort kommen, signalisiert das Wertschätzung und stärkt die Teilhabe. Auch KI-basierte Übersetzungstools könnten dabei künftig unterstützen, ist Gruber überzeugt.

Sprache verbindet – wenn man sie lässt

Oliver Gruber: „Aus Sicht der AK überwiegen die Vorteile von Mehrsprachigkeit durchaus die Barrieren.“

Ganz vermeiden lassen sich Verständigungsprobleme allerdings nicht – auch Menschen, die dieselbe Sprache sprechen, können aneinander vorbeireden.

Für Betriebsrät:innen geht es vor allem darum, Mehrsprachigkeit als Teil des Arbeitsalltags anzuerkennen, sprachliche Kompetenzen sichtbar zu machen und allen Beschäftigten Zugang

zu Informationen zu ermöglichen. „Wichtig ist, dass der Integrationsgedanke auch intern gelebt



„Wichtig ist, dass der Integrationsgedanke auch intern gelebt wird.“

Rafi Ahmadi, Betriebsrat Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)

wird und die Expertise der Kolleg:innen in betriebliche Entscheidungen einfließt“, ergänzt Betriebsrat Ahmadi.

Die Frage ist deshalb nicht, ob ein Betrieb mehrsprachig ist, sondern wie er damit umgeht. Oder, wie Gruber sagt: „Sprache soll verbinden – nicht ausschließen.“ □

Teurer Sprit:

Was jetzt passieren muss

- Die anhaltend hohen Spritpreise treffen jene besonders hart, die nicht auf das Auto verzichten können. Fünf Fragen und fünf Antworten zur Spritpreisdebatte im Betrieb.

Von Ute Bösing

1. Was treibt die Preise an der Zapfsäule in die Höhe?

Die Preise für Super 95 und Diesel waren in der 2. Septemberhälfte (Redaktionsschluss, Anm.) über dem bisherigen Rekordniveau von März. Höhere Spritpreise treffen auch jene, die nicht Auto fahren, denn sie treiben die Inflationsrate an. Höhere Transportkosten verteuern alle Güter – das spüren die Menschen auch beim

täglichen Einkauf. Internationale Krisen wie derzeit in Nahost sind oft Auslöser solcher Preissprünge. Aber es kommt auch darauf an, wie die Mineralölkonzerne reagieren. AK Energie-Expertin Christina Brichta-Hartmann: „Bei jeder Krisenmeldung steigen die Preise an den Zapfsäulen sofort. In den letzten Jahren haben wir aber beobachtet: Wenn sich die Krise entschärft,

dauert es auffällig lange, bis die Preise wieder sinken.“ Seit Kurzem sind die Mineralölkonzerne verpflichtet, Preissenkungen im Einkauf so schnell wie möglich an die Kund:innen weiterzugeben.

2. Prüft jemand, ob der Preis für einen Liter Benzin oder Diesel fair ist?

Es gibt eine Preiskommission, die die Preisentwicklung generell prüft – aber sie darf zu wenig: Bisher prüft sie nur Preise, wenn diese in Österreich deutlich über dem internationalen Niveau liegen. Bei einer weltweiten Spritpreissteigerung hilft das nicht. „Wir brauchen eine stärkere Preiskommission mit Biss“, sagt AK Expertin Brichta-Hartmann. Diese sollte künftig auch aktiv werden dürfen, wenn die Preise nur in Österreich auffällig ansteigen. „Damit hätten wir auch die Fakten auf dem Tisch, um die Margen etwa der Ölkonzerne zu beurteilen und notfalls einschränken zu können“, so die AK Expertin.

3. Was hilft gegen immer höhere Spritpreise?

Die großen Ölkonzerne haben in den vergangenen Monaten auffallend hohe Gewinnspannen zwischen Einkaufs- und Verkaufspreis erzielt. Diese „Raffineriemarge“ beispielsweise bei der OMV hat sich im 2. Quartal 2026 mehr als verdoppelt. Die Regierung hatte die Marge der Mineralölkon-

Das fordert die AK

Die Fahrt zur Arbeit leistbarer machen

- Mehr Preiskontrollen sind entscheidend. Die Preiskommission darf bisher nur prüfen, wenn die Spritpreise in Österreich auffällig von den internationalen Entwicklungen abweichen. Das hilft in einer weltweiten Spritpreiskrise wenig. Die AK fordert „Preis-kontrollen mit Biss“ auch auf österreichischer Ebene. Die untersuchten Unternehmen sollen beweisen müssen, dass ihre Preise gerechtfertigt sind. Bisher liegt diese Beweislast bei der Preiskommission.

- Die AK fordert eine Beibehaltung der Spritpreisbremse, bis

sich die Preise wieder normalisiert haben. Auf europäischer Ebene sollte eine Übergewinnsteuer eingeführt werden.

- Der Weg zur Arbeit geht auch die Arbeitgeber etwas an. Die AK fordert ein verpflichtendes Mobilitätsmanagement für Unternehmen ab 50 Beschäftigten unter Einbeziehung der Betriebsräte.

- Hilfe beim Preisvergleich bietet der Spritpreisrechner der E-Control:





zerne im März schon einmal vorübergehend eingeschränkt. „Das hat die Preisentwicklung spürbar gebremst“, so Brichta-Hartmann.

Zuletzt hat die Regierung eine Spritpreisbremse für die Monate Oktober und November 2026 beschlossen. Die Mineralölsteuer wurde um 6,7 Cent pro Liter gesenkt, dazu kam eine Begrenzung der Gewinnmargen um 3,5 Cent pro Liter.



„Spanien und Frankreich haben eine Verpflichtung der Arbeitgeber zu einem Mobilitätsmanagement bereits eingeführt.“

Max Knapp, Mobilitätsexperte der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien

4. Warum nicht einfach deutlich runter mit der Spritsteuer?

Die Steuereinnahmen auf Sprit dienen auch dazu, öffentliche Leistungen wie Schulen, Spitäler, Soziales oder den Straßen- und Bahnausbau zu finanzieren. Werden diese Steuern gesenkt, hat der Sozialstaat weniger Geld, und das spüren wir alle. Deshalb ist es wichtig, dass die Spritpreisbremse nicht nur die Steuern senkt, sondern auch die überzogenen Gewinnmargen der Ölkonzerne einschränkt, damit diese sich keine goldene Nase auf Kosten der Konsument:innen verdienen.

5. Was können Betriebsratsmitglieder tun?

In Zeiten hoher Preise steigen viele Beschäftigte auf Öffis um. Max Knapp ist Mobilitätsexperte in der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien. Er meint: „Die Unternehmen sollten dies mehr fördern. Bisher sind die Betriebsräte und die Beschäftigten auf den guten Willen der Unternehmen angewiesen. Das muss sich ändern.“ Die AK setzt sich dafür ein, dass ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten jeder Arbeitgeber zu



„Wir brauchen eine stärkere Preiskommission mit Biss.“

Christina Brichta-Hartmann, Energieexpertin der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien

einem „Mobilitätsmanagement“ verpflichtet wird. Dabei geht es darum, dass sich die Firma unter Einbindung der Betriebsräte darum kümmert, wie die Beschäftigten zur Arbeit kommen. Die Unternehmen könnten etwa Schichtbusse einführen und Jobtickets für die Öffis fördern oder firmenintern mit einer Mitfahrbörse Fahrgemeinschaften ermöglichen, wenn die Beschäftigten auf das Auto angewiesen sind. „Spanien und Frankreich haben eine Verpflichtung der Arbeitgeber zu einem Mobilitätsmanagement bereits eingeführt. Das könnte auch den Beschäftigten in Österreich helfen.“ ☐

Fehlzeiten:

Was Arbeitstage kostet

- Weniger Krankenstandstage, aber ein Dauerproblem bleibt: der Rücken. Wie neue Zahlen belegen, zählen Muskel-Skelett-Erkrankungen zu den häufigsten Ursachen für Fehlzeiten.

Von Theresa Goisauf

Österreichs Beschäftigte waren im Jahr 2025 etwas weniger lange krank als im Jahr davor. Im Schnitt entfielen 14,7 Kalendertage auf Krankenstände (2024 waren es noch 15,1 Tage) – das verdeutlicht die aktuelle Ausgabe des Fehlzeitenreports, den das Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO jährlich im Auftrag der Bundesarbeitskammer, der Wirtschaftskammer Österreich und des Dachverbands der Sozialversicherungsträger erstellt.

Ursachen und Folgen

2025 hatten Frauen und Beschäftigte über 60 Jahre durchschnittlich mehr Krankenstandstage. Kurze Krankenstände nahmen zu, machen aber nur etwa zehn Prozent der Fehltage aus. Besonders häufig waren Muskel-Skelett-Erkrankungen: Etwa jede fünfte erkrankte Person war davon betroffen. Zusammen mit Atemwegserkrankungen waren sie für mehr als die Hälfte aller Krankenstände verantwortlich. „Muskel- und Skeletterkrankungen zählen zu den bedeutendsten Krankenstandsgründen und verursachen die größten Gesundheitsprobleme in der Arbeitswelt“, sagt Wolfgang Panhölzl, Leiter der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien.

Vor allem der Rücken macht Beschäftigten zu schaffen. Kreuz- und Lendenschmerzen verursachen 47,3 Prozent aller Muskel-Skelett-Fälle und 37,2 Prozent der entsprechenden Krankenstandstage. Gemeinsam mit sonstigen Wirbelsäulenerkrankungen gehen rund drei von fünf Fällen auf Rückenleiden zurück.

Gerade bei Langzeitkrankenständen zeigt sich die Tragweite: Dauert ein Krankenstand



Foto: Pixelstock – stock.adobe.com

40 Tage oder länger, verantworten Muskel- und Skeletterkrankungen den größten Anteil der Ausfallstage. Die längeren Arbeitsunterbrechungen machen oft eine Wiedereingliederungsteilzeit notwendig, damit Betroffene schrittweise in den Beruf zurückkehren können.

Was brauchen Betroffene?

Beispiele aus anderen Ländern zeigen, dass strukturierte Vorsorgeprogramme wirken. „Die AK fordert entsprechende Programme für Österreich, mit raschem Zugang zu Prävention und Rehabilitation. Dazu braucht es eine mit den Krankenkassen abrechenbare Einbeziehung aller Gesundheitsberufe. Wir sehen darin auch ein erhebliches Potenzial für bessere Arbeitsbedingungen und eine nachhaltige Finanzierung des Gesundheitssystems“, betont Panhölzl.

Den Fehlzeitenreport 2026 gibt es online.



DREI FRAGEN ZU MUSKEL-SKELETT-ERKRANKUNGEN

Wer ist in erster Linie betroffen?

Der Fehlzeitenreport 2026 zeigt: Rückenschmerzen verursachen 47,3 Prozent aller Muskel-Skelett-Erkrankungen und 37,2 Prozent der Krankenstandstage. Betroffen sind sowohl körperlich arbeitende Menschen als auch Beschäftigte in Bürobberufen. Muskel-Skelett-Erkrankungen sind jedoch vermeidbar. Fehl- und Überbelastungen, die beispielsweise durch langes Sitzen oder schweres Heben entstehen, lassen sich durch eine ergonomische Arbeitsgestaltung gezielt reduzieren.

Arbeitgeber müssen grundsätzlich dafür sorgen, dass Arbeit so gestaltet ist, dass sie nicht krank macht. Unterstützt werden sie dabei von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmediziner:innen und Ergonom:innen. Auch die AUVA begleitet Betriebe mit einer Vielzahl von Angeboten.

Was können Betriebsrät:innen präventiv tun?

Betriebsrät:innen haben das Recht, bei Fragen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mitzuwirken. Die Zusammenarbeit mit Sicherheitsfachkräften, der Arbeitsmedizin und der Arbeitsinspektion stärkt die Position der Betriebsratsmitglieder und kann notwendige Verbesserungen beschleunigen. Durch Betriebsvereinbarungen können sie beispielsweise ergonomische Arbeitsmittel durchsetzen und damit dazu beitragen, gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Wie gelingt der Wiedereinstieg?

Schon bei ersten Anzeichen gesundheitlicher Probleme müssen Betriebe Belastungen und die Arbeitsplatzgestaltung umgehend prüfen und die zuständigen Expert:innen in Sachen Arbeitnehmer:innenschutz einbinden. Beim Wiedereinstieg nach längeren Ausfällen können Betriebsratsmitglieder darauf achten, dass Betriebsärzt:innen beziehungsweise die Arbeitsmedizin eingebunden werden. Sie können beurteilen, ob der Arbeitsplatz für die Rückkehr geeignet ist und welche Anpassungen gegebenenfalls notwendig sind. Organisatorische Maßnahmen wie eine Anpassung der Arbeitszeit oder bauliche Veränderungen können helfen, den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Für die Rückkehr nach längeren Krankenständen können Betriebsvereinbarungen einen verbindlichen und klar definierten Rahmen schaffen.



zur Person

Silvia Rosoli leitet die Abteilung Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheitsberufe der AK Wien.

Wenn Aktionär:innen jubeln

■ Der AK Dividendenreport 2026 zeigt, warum sich die Shareholder der 20 ATX-Unternehmen auch heuer wieder freuen dürfen.

Von Andreas Rauschal

Erst im Sommer dieses Jahres kam es in Deutschland zu einer Debatte um den VW-Konzern. Immerhin bezahlte das Unternehmen, das in den kommenden Jahren 50.000 Stellen abbauen wird, zwischen 2021 und 2025 rund 28 Milliarden Euro an Dividenden aus. Während vonseiten der Wirtschaft gerne von gestiegenem Kostendruck und angeblich zu hohen Löhnen gesprochen wird, scheint das Geld für Großaktionär:innen hingegen vorhanden zu sein.

Hohe Dividenden

Wie steht es nun um die Ausschüttungen der österreichischen Konzerne? Dieser Frage geht der AK Dividendenreport 2026 nach und kommt zum Ergebnis: Auch für die Shareholder der insgesamt 20 ATX-Unternehmen besteht Grund zur Freude. Sie erhalten – der weiterhin angespannten wirtschaftlichen Lage zum Trotz – erneut hohe Dividenden: im laufenden Jahr insgesamt rund 5,6 Milliarden Euro.

Das Gesamtbild: Elf Unternehmen erhöhen ihre Dividende im Vergleich zum Vorjahr, und zwar um zwischen 4,3 und 45,6 Prozent. Bei drei Kon-

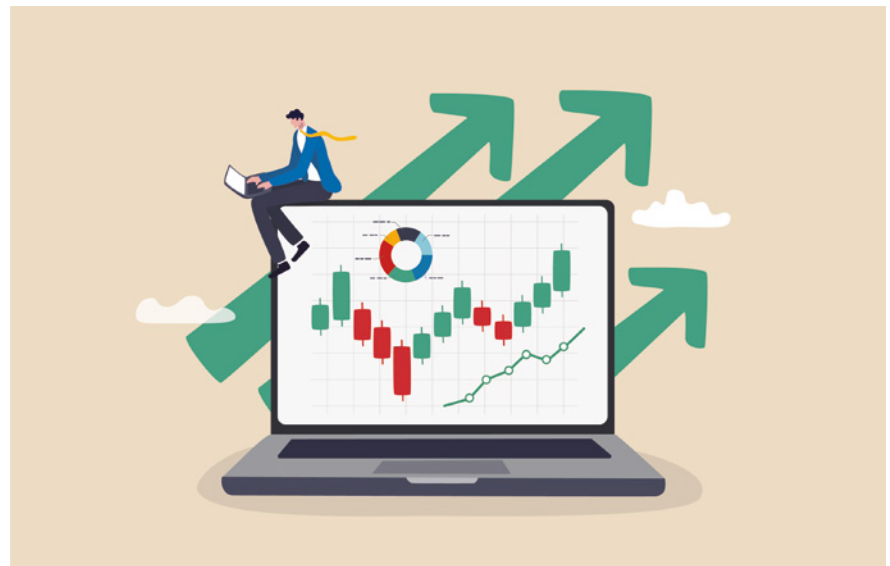


Foto: Nuthawut – stock.adobe.com

zernen bleiben die Ausschüttungen mehr oder weniger gleich und nur vier Unternehmen bezahlen geringere Dividenden als zuletzt. Sind bei OMV und SBO schwächere Ergebnisse dafür verantwortlich, erfolgt dieser Schritt bei Erste Group und CA Immo trotz höherer Gewinne.

Bekanntes Spitzenfeld

Unverändert bleibt das Spitzenfeld: Mit Ausschüttungen von rund 1,4 Milliarden Euro landet die OMV abermals auf dem ersten Platz, gefolgt – aufgrund einer Sonderdividende – von der Verbund AG (1,1 Milliarden Euro) sowie RBI und BAWAG Group, die mit je rund 0,5 Milliarden Euro die Plätze drei und vier belegen.

Tatsächlich brachte das abgeschlossene Wirtschaftsjahr 2025 den

ATX-Unternehmen neuerlich hohe Gewinne ein. Das aggregierte, den Aktionär:innen zurechenbare Ergebnis der 20 Konzerne belief sich auf 12,3 Milliarden Euro – ein sattes Plus von sechs Prozent, das die Ausschüttungen entsprechend beflügelt.

Markus Oberrauter, Referent in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien und Autor des Reports, mahnt dabei nicht nur die Verhältnismäßigkeit ein. Vor allem ein Punkt ist ihm wichtig: „In Phasen des Umbruchs – wie aktuell – sollten vorausschauende firmenpolitische Weichenstellungen wie Investitionen in den Betrieb und neue Perspektiven für die Beschäftigten im Vordergrund stehen.“ Kurz: Nachhaltiges Handeln statt temporärer Geldregen. „Die Zukunft entscheidet sich auf der Langstrecke“, so der Experte.

Du interessierst dich für alle Zahlen? Den gesamten AK Dividendenreport 2026 findest du hier:



Die Grenzen des Ich

Der Individualismus feiert fröhliche Urständ. Doch erst durch ein starkes „Wir“ in der Gesellschaft kann es dem Einzelnen gelingen, sich zu entfalten.

Der Individualismus gehört zu den prägenden Ideen der Moderne. Er hat Selbstbestimmung, persönliche Freiheit und die Entfaltung des Einzelnen gegen starre Traditionen durchgesetzt. Doch in den letzten Jahrzehnten hat sich dieser Gedanke gewandelt. Aus dem Recht auf Selbstbestimmung wurde die Überzeugung, jede Person sei allein für ihr Schicksal verantwortlich, kollektive Absicherung hingegen überflüssig oder sogar schädlich. Diese Verschiebung stellt zunehmend jene gewachsenen Sozialsysteme infrage, auf denen Wohlstand und gesellschaftlicher Zusammenhalt beruhen.

An aktuellen Debatten mangelt es nicht. Die persönliche Entscheidung für eine private Krankenversicherung oder eine private Altersvorsorge darf Platz haben, sollte allerdings nicht „das neue Normal“ sein. Abgesehen davon, dass Unternehmen damit viel Geld verdienen, dürfen Leistungen wie diese nicht von den Geldbörsen der Menschen abhängen. Als Gesellschaft müssen wir dafür sorgen, dass das öffentliche Gesundheitssystem und das umlage-

finanzierte Pensionssystem allen Menschen zur Verfügung stehen. Daran zu rütteln, würde uns im Eiltempo in Richtung entsolidarisierte Gesellschaft bringen – blicken wir etwa nur in die USA.

In Europa – und insbesondere in Österreich – haben wir gute Erfahrungen mit Solidarsystemen gemacht. Diese haben in der Zweiten Republik erheblich zur Wohlstandssteigerung der breiten Masse beigetragen. Unser System der Betriebsräte und das Verhandeln über Kollektivverträge sind ein ganz konkreter Ausdruck kollektiver Handlungsmacht. Gerade deshalb braucht es eine Erinnerung an den bleibenden Wert unserer Solidarsysteme.

Der Sozialstaat ist kein Widerspruch zu individuellem Schaffen, sondern dessen eigentliche Voraussetzung. Erst wenn Gesundheit, Bildung und Alterssicherung nicht vom Zufall der Geburt oder vom Erfolg am Kapitalmarkt abhängen, entstehen jene gleichen Startbedingungen, die individuelle Entfaltung überhaupt erst ermöglichen.



Von Oliver Piller



BUCHTIPP

■ Wenn Beschäftigte Eltern werden.

Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg bringen viele arbeitsrechtliche Fragen mit sich. Welche Beschäftigungsverbote gibt es? Was passiert mit dem Urlaub während der Karenz? Im aktualisierten Ratgeber „Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt“ fassen Expertinnen der AK die wichtigsten Rechte für erwerbstätige Eltern zusammen.

Auch für die Zeit nach der Karenz liefert die neue Auflage Betriebsrät:innen praxisnahes Wissen. Was ist beim Familienzeitbonus zu beachten? Haben Väter einen Kündigungsschutz? Zahlreiche (Muster-)Beispiele und die wichtigsten „Dos and Don'ts“ am Ende jedes Kapitels machen das Buch zu einem praktischen Werkzeug – für alle, die zu Schwangerschaft, Karenz, Teilzeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf kompetent beraten möchten.

Sara Arnberger, Biljana Savić: Von der Schwangerschaft bis zum Schuleintritt. Ihre Rechte bei Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit. ÖGB Verlag, Wien 2026, 160 Seiten, 36,00 Euro. ISBN: 978-3-99046-794-7

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „Schwangerschaft“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 11. Dezember 2026.



JETZT GEWINNEN

3 Fragen an ...

Biljana Savić ist Co-Autorin des Buches und widmet sich als AK Arbeitsrechtsexpertin vor allem dem Thema Mutterschutz.

1 Welche Themen aus der Beratung sind in das Buch eingeflossen? Als Arbeitsrechtsexpertin informiere ich über Themen rund um das Kinderkriegen in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Hier geht es etwa um Kündigungsschutz, Beschäftigungsverbote, Papamonat und Elternkarenz, aber auch um Wochen- und Kinderbetreuungsgeld sowie den Familienzeitbonus.

2 Wobei suchen Arbeitnehmer:innen häufig Rat? In unseren Beratungen geht es um die Vermittlung aller relevanten Informationen zu „Baby und Beruf“. Es kommt aber auch vor, dass Arbeitgeber die Rechte von (werdenden) Eltern missachten und die AK in dringenden Fällen zur Seite steht, z. B. bei einer rechtsunwirksamen Arbeitgeberkündigung einer Schwangeren. All das greift der Ratgeber auf.

3 Wie hilft das Buch im Alltag? Ich kann Betriebsratsmitgliedern den Ratgeber wärmstens empfehlen, da sie bei Fragen ihrer Kolleg:innen im Betrieb die erste Anlaufstelle sind. Dafür ist der Ratgeber, der verständlich erklärt und viele Beispiele beinhaltet, ein hilfreiches Werkzeug.

Cartoon

■ Philip Taucher





■ Seminartipp

Im Trio für die Beschäftigten

Der rasante Wandel der Arbeitswelt, der immer weiter steigende Druck – gut, dass sich drei Kräfte gemeinsam für die Arbeitnehmer:innen starkmachen: Betriebsrat/ Personalvertretung, Gewerkschaft und Arbeiterkammer. Betriebsratsmitglieder oder Personalvertreter:innen können als Teil dieses Kraftpakets die Stärken von Arbeiterkammern und Gewerkschaften nutzen. Wie dieses Netzwerk funktioniert, welche heißen Eisen man am besten gemein-

sam angeht und wie Gewerkschaften und Arbeiterkammern Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen unterstützen, erklärt dieses Seminar in zwei Tagen.

Weil das Seminar in Präsenz im Bildungszentrum der Arbeiterkammer Wien stattfindet, gibt es auch viele Gelegenheiten, von den Erfahrungen der anderen Betriebsrät:innen zu profitieren. Als Basis-Seminar eignet sich die Veranstaltung also hervorragend für Belegschaftsvertreter:innen, die ihr Wissen auffrischen wollen, sowie auch für Neuzugänge. Es ist – gemeinsam mit dem Basis-Seminar „Kommunizieren und Beraten“ – der ideale Einstieg für den Besuch weiterführender Veranstaltungen aus dem Seminarangebot von VÖGB/AK.

Drei für alle Fälle:

Betriebsrat/Personalvertretung – Gewerkschaft – Arbeiterkammer

23. November 2026: 10.00 bis 17.00 Uhr

24. November 2026: 9.00 bis 16.30 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)

1040 Wien



Historie

Der Architekt der Pensionsversicherung

Friedrich Hillegeist und seine Leistungen für das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, wie wir es heute kennen.

■ Von Nora Lehner

Die gesetzliche Grundlage der Pensionsversicherung wird heuer 71: Im Jahr 1955 wurde mit dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für unselbstständig Erwerbstätige neu geregelt. Neu waren die Angleichung des Pensionsrechts für Arbeiter:innen und Ange-

stellte sowie Leistungen wie Ausgleichszulage und „Hilflosenzuschuss“, der Vorläufer des Pflegegeldes. Entstanden unter gewerkschaftlichem Druck, gilt das ASVG als Meilenstein des Sozial- und Pensionsrechts.

Eine Schlüsselfigur war Friedrich Hillegeist (1895–1973). Der ÖGB-Sozialpolitiker trieb die Kodifikation

voran und verhandelte mit Regierung, Sozialpartnern und Versicherungsträgern. Nach ihm benannt ist das Hillegeist-Modell (1950): Nach 45 Versicherungsjahren sollte die Pension bis zu 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens betragen – zur Sicherung des im Erwerbsleben erreichten Lebensstandards.

Seither wurde das ASVG laufend weiterentwickelt: In den 1960er-Jahren standen Leistungsverbesserungen im Vordergrund, ab den 1980ern folgten Kürzungen und Struktur-reformen. Debatten um Finanzierung, Demografie



Friedrich Hillegeist (1895–1973), Sozialpolitiker und Schlüsselfigur hinter dem ASVG.

und neue Arbeitsformen begleiten das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz bis heute.

GUTE ARBEIT VERDIENT EINE GUTE PENSION.

#RedenWir

über faire Pensionen

65 ist genug – doch bis dahin muss der Arbeitsmarkt auch alle mitnehmen.
Menschen brauchen sichere Jobs und faire Bedingungen,
um gesund bis zur Pension zu arbeiten.

Faire Arbeit heute sichert die Pension von morgen:

mitmachen.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN