

NEUER AK CHEFÖKONOM

Matthias Schnetzer
im Gespräch Seite 10

ARBEITSRECHT

Fehlberatung
durch KI Seite 14

GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Neuer Schutz
am Arbeitsplatz Seite 16

Dein Fachwissen ist

Aktuell

„ÄLTERE SIND UNSER SCHATZ“

EIN PERSONALVERTRETER IM EINSATZ FÜR ERFAHRENE
MITARBEITER:INNEN UND ALTERNSGERECHTE ARBEIT

Zahl

5%

In Österreich besitzen die reichsten fünf Prozent der Bevölkerung 55 Prozent des gesamten Vermögens – damit liegt unser Land EU-weit im unrühmlichen Spitzenfeld der Ungleichverteilung. Nicht zuletzt in Zeiten der Teuerung wird die geballte Vermögenskonzentration zu einem gesellschaftlichen Problem. Doch was lässt sich dagegen tun? Mehr Wissenswertes rund um das Thema Verteilungsgerechtigkeit findest du in diesem Heft.

Impressum:

Herausgeberin und Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien **Redaktionsteam:** Martina Fassler (Chefredaktion); Delna Antia-Tatić, Theresa Goisauf (in Karenz), Andreas Rauschal (Chef vom Dienst), Bruno Stern **Weitere Autor:innen dieser Ausgabe:** Anna Gugerell, Sabine Lichtenberger, Michael Mayer, Christine Newald, Oliver Piller, Helene Schuberth **Cartoon:** Philip Taucher

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

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

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

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



OGB

Beschäftigt bis zur Pension



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

Liebe Leser:innen!

Oft wird die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters gefordert, aber in der Realität fehlt es häufig an (alternsgerechten) Jobs. Doch es gibt auch Gegenbeispiele.

Ältere sind keine Belastung, sondern ein wertvoller Schatz, den wir in der Belegschaft haben“, sagt Wolfgang Jelinek. Der 44-Jährige ist Personalvertreter bei den Wiener Bädern und weiß, wovon er spricht. Denn während viele Betriebe kaum oder keine Beschäftigten mehr aus der Generation 60 plus haben, fallen bei den Wiener Bädern gleich 250 von insgesamt 880 Arbeitnehmer:innen in diese Gruppe – ein erstaunlicher Schnitt.

Doch welche Maßnahmen braucht es, damit erfahrene Mitarbeiter:innen bis zur Pension in Beschäftigung bleiben? Was können Arbeitgeber dazu beitragen, die Belegschaft fit zu halten? Und welche Änderungen wird die neue Teilpension ab 1. Jänner 2026 mit sich bringen? Darüber informieren wir in unserer Titelstory.

Als neuer Chefökonom der Arbeiterkammer tritt Matthias Schnetzer in die großen Fußstapfen des heutigen Finanzministers Markus Marterbauer. Im ausführlichen AKtuell-Interview spricht der gebürtige Vorarlberger über das Thema Gerechtigkeit, die hervorragende Arbeit der Betriebsratsmitglieder und seine zukünftigen Arbeitsschwerpunkte. Spoiler: Auch die soziale und ökologische Transformation der Wirtschaft ist dem nunmehrigen Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien ein großes Anliegen.

Außerdem in dieser Ausgabe: Welche Probleme sich in der arbeitsrechtlichen Beratung aus Fehl- und Falschinformationen durch Künstliche Intelligenz ergeben können – und wie ein internationales Übereinkommen auch in Österreich gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt helfen soll.

Gute Lektüre wünscht
Euer AKtuell-Redaktionsteam

Inhalt



Foto: Markus Zahradnik

Was es für die Beschäftigung Älterer braucht **Seite 4**



Foto: Markus Zahradnik

AK Chefökonom Matthias Schnetzer im Gespräch **Seite 10**



Foto: foto_tech - stock.adobe.com

Den Betriebsratsfonds richtig verwalten **Seite 18**

4	Titelstory	
	Ein Schatz mit Mehrwert	4
	Kommentar: Älter? Ja. Abstellgleis? Nein!	7

8	Weitblick	
	Meldung von Arbeitszeiten:	
	Ein AK Erfolg für die Vielen	8
	Umfrage: Was erfahrene Mitarbeiter:innen brauchen	9
	Interview: „Eine Schiefelage, die es zu korrigieren gilt“	10

14	Recht klar	
	KI in der arbeitsrechtlichen Beratung	14

16	Mitbestimmen	
	ILO 190: Gegen Gewalt und Belästigung im Beruf	16
	Betriebsratsfonds: Damit die Rechnung stimmt	18
	Drei Fragen an Norbert Bacher-Lagler	19

20	Dranbleiben	
	Tod und Trauer am Arbeitsplatz	20
	Glosse: Geld für unsere Zukunft	21
	Buchtipps: KI im Job	22
	Veranstaltungshinweis	23
	Historie: Her mit der Altersversicherung!	23
	Impressum	2

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



„Ältere sind keine Belastung, sondern ein Schatz“

Beschäftigte aus der Generation 60 plus? Fehlanzeige in vielen Unternehmen, doch nicht so in den Wiener Bädern: Personalvertreter Wolfgang Jelinek erzählt, warum erfahrene Mitarbeiter:innen so wertvoll sind – und wie man sie erfolgreich in Beschäftigung hält.

Text: Michael Mayer | Fotos: Markus Zahradnik

ERFAHREN – UND SELBSTBEWUSST

Ein Nachmittag im Gänsehäufel, das Schwimmbad ist knallvoll: Unzählige Erwachsene und Kinder genießen das Wasser, spielen und verbringen einen entspannten Tag. Damit auch nichts passiert, sind mehrere Bademeister im Einsatz. Und dabei fällt auf: Gleich einige von ihnen dürften schon etwas länger im Geschäft sein.

„Das ist nicht nur so passiert, das ist gewollt“, erklärt Wolfgang Jelinek. Er ist Personalvertreter bei der MA 44, den Wiener Bädern. Sie verwalten und betreiben 38 Hallen- und Freibäder in der Stadt. Jelinek erzählt: „Von den knapp 880 Mitarbeiter:innen, die wir beschäftigen, sind über 250 entweder 60 Jahre oder älter.“ Ein beachtlicher Schnitt, wenn man bedenkt, dass rund ein Drittel aller Betriebe in Österreich mit mehr als 20 Beschäftigten überhaupt keine Mitarbeiter:innen mehr hat, die über 60 Jahre alt sind. Auch bei den Saisonkräften setzen die Wiener Bäder auf erfahrene Arbeitnehmer:innen – und haben außerdem Menschen angestellt, die sich etwas zur Pension dazuverdienen. „Viele Kolleg:innen arbeiten schon sehr lange im Betrieb, und wir sind sehr bestrebt, sie auch noch lange zu halten!“

Richtige Maßnahmen für alle

Doch wie kann das gelingen? „Die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer:innen über das gesamte Arbeitsleben zu fördern, ist eine der aktuellsten Herausforderungen in der Arbeitswelt“, sagt Julia Nedjelic-Lischka. Sie ist Expertin für altersgerechtes Arbeiten in der AK Wien. „Wer will, dass Menschen lange im Betrieb bleiben, muss die entsprechenden Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.“

Altersgerechtes Arbeiten ist nämlich nicht nur für Arbeitnehmer:innen, sondern auch für Betriebe enorm wichtig. Und Nedjelic-Lischka räumt gleich mit einer weiteren Vorstellung auf: „Altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen heißt, die richtigen Maßnahmen für alle Altersgruppen zu setzen – von jungen bis zu langjährigen und erfahrenen Mitarbeiter:innen. Da geht es nicht nur um Menschen über 50 oder 60.“ Arbeit ist dann altersgerecht, wenn sie vom Einstieg ins Berufsleben bis zum Erreichen

des Pensionsantrittsalters ausgeübt werden kann – bei guter physischer und psychischer Gesundheit.

Bei den Wiener Bädern werden die Mitarbeiter:innen schon in jungen Jahren sensibilisiert. Dazu gibt es diverse Arbeitszeitmodelle und natürlich viel Beratung – auch vonseiten der Personalvertretung. Auch die Altersteilzeit wird gerne genutzt, die neue Teilpension sieht man hier positiv: „Alles, was hilft, dass Menschen gesund bis zur Pension – und darüber hinaus – arbeiten können, hilft uns. Ältere sind nämlich keine Belastung, sondern ein wertvoller Schatz, den wir in der Belegschaft haben“, sagt Jelinek.

Jahrelange Expertise

Mit dem Älterwerden nimmt zwar oft die körperliche Leistungsfähigkeit ab: Krankheiten, Gebrechen und chronische Leiden können vermehrt auftreten. Dafür gibt es viele Eigenschaften, die vor allem ältere Arbeitnehmer:innen mitbringen: Erfahrung, Geübtheit, Urteilsvermögen, Selbstbewusstsein, soziale Kompetenz oder Verantwortungsbewusstsein.

Das kann Wolfgang Jelinek bestätigen: „Unsere älteren Kolleg:innen bringen



„Wer will, dass Menschen lange im Betrieb bleiben, muss die entsprechenden Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.“

Julia Nedjelic-Lischka, Referentin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit, AK Wien

unfassbar viel Erfahrung mit – ein hohes Gut, auf das wir gerne zugreifen. Ältere sollen als Wissensträger:innen für Junge agieren und ihre jahrelange Expertise an die nächste Generation weitergeben.“

Und noch ein Punkt ist Jelinek wichtig: „Wir sehen, dass die Bereitschaft, mehr zu arbeiten, auch über die Saison hinaus durchzuhalten, bei Älteren durchaus gegeben ist – auch wenn das medial immer wieder in Abrede gestellt wird.“ Gerade wenn es um sensible Bereiche und sogenannte „Soft Skills“ geht – wie etwa um Deeskalation –, ist oft die Erfahrung der langjährigen Kolleg:innen gefragt. Am Arbeitsmarkt ist diese Nachfrage aber nicht immer spürbar.

Integrative Projekte

Die Arbeitslosigkeit steigt weiter, und auch die Zahl der Arbeitsuchenden

ab 50 steigt deutlich. „Das ist besonders problematisch, weil die Dauer der Arbeitslosigkeit mit dem Alter zunimmt und ältere Arbeitsuchende stärker von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen sind“, sagt Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien. Schon jetzt gehen zwei von fünf Personen aus der Arbeitslosigkeit in Pension. „Ältere haben vielfach geringere Chancen auf eine schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Hier muss sich etwas grundlegend verändern.“

Abhilfe schaffen integrative Arbeitsmarktprojekte wie die Aktion 20.000 – oder die Aktion 55+, die von der Bundesregierung angekündigt wurde. Dabei werden (ältere) Langzeitarbeitslose gezielt geschult und an öffentliche Einrichtungen vermittelt. Für einige Zeit trägt die öffentliche Hand einen Teil der Kosten. Personalvertreter Jelinek sieht diese Projekte als Erfolg: „Wir haben einige Menschen aus diesen Projekten übernommen. Vor allem im Alter wird es immer schwieriger, einen neuen Job zu finden, und jede Unterstützung ist hier willkommen.“ Bei den Wiener Bädern werden diese Menschen umfassend geschult, etwa mit Erste-Hilfe-Kursen oder sogenannten „Bassinaufseher-Prüfungen“. „Das sind keine Hilfsarbeitertätigkeiten, sondern wichtige und hochqualifizierte Jobs“, betont Jelinek.

Was AK und ÖGB fordern

Zur bitteren Wahrheit am Arbeitsmarkt gehört auch, dass immer weniger Unternehmen ältere Arbeitnehmer:innen beschäftigen. „Rund ein

DIE NEUE TEILPENSION

Mit der Teilpension können Arbeitnehmer:innen mit Pensionsanspruch ab 1. Jänner 2026 die Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig einen Teil der Pension beziehen. Die Teilpension kann beim zuständigen Pensionsversicherungsträger – im Regelfall der PVA – beantragt werden. Es gibt drei Modelle, bei denen die Arbeitszeit entweder um 25, 50 oder 75 Prozent reduziert wird. Der Vorteil: Man bleibt weiterhin beschäftigt und zahlt in die Pensionsversicherung ein – wodurch die künftige Pension weiter erhöht wird. Gleichzeitig ist das Nettoeinkommen während der Teilpension trotz Stundenreduktion vergleichsweise hoch. **Alle Infos:**



KOMMENTAR

Drittel aller Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigen keine Menschen über 60“, weiß Wolfgang Panhölzl, Leiter der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien. Die Älterenquote quer durch alle Betriebe liegt bei lediglich etwa fünf Prozent – die Wiener Bäder (mit einer Quote von knapp 30 Prozent) sind hier ein Ausreißer nach oben.

Das Älterenbeschäftigungspaket der Regierung, das aktuell verhandelt wird, sieht Panhölzl positiv, gibt aber zu bedenken: „Die Teilpension ist auf jeden Fall ein guter Schritt, um Menschen länger im Job zu halten. Aber was hilft es, wenn Menschen länger arbeiten wollen, die Arbeitsplätze aber gar nicht vorhanden sind?“ Arbeiterkammer und ÖGB



„Ältere haben vielfach geringere Chancen auf eine schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Hier muss sich etwas grundlegend verändern.“

Silvia Hofbauer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration, AK Wien

haben daher ein gemeinsames Forderungspaket geschnürt, in dessen Zentrum ein wirkungsvolles Bonus-Malus-System steht: Wer Ältere anstellt, soll profitieren, wer das nicht tut, eine Ausgleichszahlung leisten.

Es gibt also noch einiges zu tun – das weiß auch Personalvertreter Jelinek. Er setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen in allen Branchen ein. Und auch die Arbeitsmarktprojekte würde er gerne weiter ausgebaut und ausreichend finanziert sehen. „Nur wenn wir es schaffen, dass wir alle im Betrieb mitnehmen, egal ob alt oder jung, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wohlfühlen.“ Und das wiederum hilft dabei, auch ältere Menschen lange im Betrieb zu halten. □



Foto: Elisabeth Mandl

Älter? Ja. Abstellgleis? Nein!

Von Helene Schubert

Alle reden vom Arbeitskräftebedarf. Doch bei älteren Beschäftigten schauen viele Betriebe weg. Statt Verantwortung zu übernehmen, werden Menschen mit Erfahrung auf das Abstellgleis geschoben – oft schon mit 55. Das ist nicht nur unfair, sondern auch dumm. Gerade jetzt, wo überall Hände und Köpfe fehlen, braucht es die Kompetenz der Älteren. Wer den Arbeitskräftebedarf lösen will, muss gute Arbeitsbedingungen schaffen – für alle Altersgruppen. Schlechtere Bedingungen treiben Menschen aus dem Job, bessere halten sie im Job.

Ein Hebel wäre ein Bonus-Malus-System. Betriebe, die überdurchschnittlich viele ältere Arbeitnehmer:innen beschäftigen, sollen belohnt werden. Wer Ältere systematisch ausgrenzt, muss zahlen. Denn ohne Druck werden viele Unternehmen weiter so tun, als wären Ältere automatisch weniger wert. Das Gegenteil ist der Fall: Erfahrung ist ein Kapital, das wir uns nicht leisten können, zu verschenken.

Damit das Pensionssystem nachhaltig finanzierbar ist, müssen Menschen überhaupt erst einmal die Chance haben, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu arbeiten – mit gesunden, altersgerechten Arbeitsplätzen. Dafür braucht es faire Bedingungen, insbesondere für Frauen, die nach wie vor stärker von unterbrochenen Erwerbsbiografien und Teilzeit betroffen sind und deren Pensionsantrittsalter nun steigt. Altersdiskriminierung darf zudem nicht länger ohne Konsequenzen bleiben.

Wer jahrzehntelang gearbeitet hat, verdient Respekt, Sicherheit und Chancen – und keine Kündigung, nur weil er oder sie älter ist.

Zur Person

Helene Schubert ist Bundesgeschäftsführerin des ÖGB für den Bereich Grundlagen und Interessenpolitik sowie Expertin für Volkswirtschaft.

Meldung von Arbeitszeiten: Ein AK Erfolg für die Vielen

■ Ab 1. Jänner 2026 müssen Arbeitgeber über die vereinbarte Stundenzahl informieren, wenn sie Beschäftigte bei der Sozialversicherung anmelden. Daraus ergeben sich gleich mehrere Vorteile.

Die AK hat es lange gefordert, jetzt wird es Wirklichkeit: Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten bei der Sozialversicherung anmelden, sind ab 1. Jänner 2026 dazu verpflichtet, auch die vereinbarte Arbeitszeit anzuführen. AK Präsidentin Renate Anderl betont: „Das bringt Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen. Denn wer arbeitet, muss wissen, wie viel er arbeitet – und was dabei rauskommt.“

Mehr Transparenz

Beschäftigte sehen so auch ihre geleisteten Überstunden, die eigentlich abgegolten werden müssten – was bekanntlich aber nicht immer der Fall ist. Die Vorteile der dadurch gewonnenen Transparenz liegen auf der Hand.

Einerseits wird damit eine einfachere Kontrolle der Arbeitsverhältnisse gewähr-



„Wer arbeitet,
muss wissen, wie
viel er arbeitet –
und was dabei
rauskommt.“

AK Präsidentin Renate Anderl

leistet. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) kann dadurch besser prüfen, ob das gemeldete Einkommen auch zur gemeldeten Arbeitszeit passt – eine Maßnahme, die in weiterer Folge möglichem Sozialversicherungsbetrug einen Riegel vorschiebt und sicherstellt, dass neben den Beschäftigten selbst auch die Allgemeinheit profitiert.

Andererseits liefern die neu gewonnenen Daten eine wertvolle Grundlage für zentrale arbeits- und sozialpolitische Diskussionen im Land. Nicht zuletzt die heuer im Sommer aufgeflamte Teilzeitdebatte – Stichwort „Lifestyle-Teilzeit“ – kann dann auch faktenbasiert statt ideologisch erfolgen.

Im Betrieb informieren

Für die Beschäftigten bringt die Regelung deutlich mehr Durchblick. Denn zu viele Arbeitnehmer:innen bekommen vom Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Unterlagen, was außerdem gezielte arbeitsrechtliche Beratungen im Fall von Problemen erschwert. Und natürlich lässt sich die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit einfacher einfordern, wenn die tatsächlich geleistete Arbeit gut dokumentiert ist.

Arbeiterkammer und Gewerkschaften kommunizieren die neue Regelung proaktiv, um aus dem Erfolg auf dem Papier auch einen Erfolg im betrieblichen Alltag zu machen. Betriebsratsmitgliedern kommt dabei eine wichtige Rolle zu: Als Erstanlaufstelle und engagierte Multiplikator:innen vor Ort können sie die Beschäftigten über ihre Rechte informieren – und die Arbeitgeberseite an ihre Pflichten erinnern.



FIT IM JOB – AUCH IM ALTER

Wie gestalten Unternehmen ihre Arbeitsplätze, um den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer:innen gerecht zu werden? Fünf Belegschaftsvertreter:innen geben Einblick in die Maßnahmen und Konzepte ihrer Betriebe.

Von Bruno Stern



„Ergonomische Arbeitsplätze im Unternehmen sind uns ein wichtiges Anliegen, mit besonderem Augenmerk auf ältere Angestellte. Zur Vorbeugung psychischer Beanspruchungen werden Trainings für Führungskräfte und Beratungsmöglichkeiten angeboten.“

Roland Feistritzer

SIEMENS

Foto: Alexander Göschl



„Um unterschiedliche Lebenssituationen möglichst breit abzudecken, haben wir zahlreiche zusätzliche Regelungen geschaffen. So gibt es beispielsweise den begleiteten betrieblichen Wiedereinstieg nach langem Krankenstand und Vorpensionsmodelle.“

Barbara Pichler

Erste Group

Foto: Barbara Pichler



„Wir setzen am Flughafen Wien ein Arbeitsbewältigungscoaching ein, das besonders belastende Tätigkeiten verbessert und älteren Beschäftigten ein Arbeiten bis zur Pension ermöglicht.“

Markus Haider

Flughafen Wien

Foto: malerisch-untalentiert.at



„Unsere Dienstgeberin ermöglicht ein altersgerechtes Arbeiten durch Stundenreduktion oder Arbeitsplatzwechsel (vom Schicht- in den Regeldienst), allerdings ist das mit einem massiven finanziellen Verlust verbunden.“

Ilse Kalb

ÖGK

Foto: Ilse Kalb



„Nordsee fördert altersgerechte Arbeitsplätze durch ein gesundes Arbeitsumfeld, flexible Modelle und Arbeitsaufteilung, um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen. Wir setzen auf eine bunte Generationendurchmischung.“

Eva Eberhart

NORDSEE

Foto: Stefan Joham

**„EINE
SCHIEFLAGE,
DIE ES ZU
KORRIGIEREN
GILT“**



- Die Arbeiterkammer hat einen neuen Chefökonom: Im AKtuell-Interview spricht Matthias Schnetzer über Verteilungsgerechtigkeit, Teuerung und hervorragende Betriebsratsarbeit.

Interview: Andreas Rauschal | Fotos: Markus Zahradnik

AKtuell: Matthias, du trittst im Alter von 42 Jahren als Chefökonom der Arbeiterkammer in die großen Fußstapfen des heutigen Finanzministers Markus Marterbauer. Wie legst du deine Rolle an?

Matthias Schnetzer: Ja, das mit den großen Fußstapfen kann man so sagen. Markus Marterbauer hat als Chefökonom der AK eine prägende Rolle gespielt und viele Initiativen gestartet, auf denen ich jetzt aufbauen kann. Was ich in Zukunft noch stärker betonen möchte, sind etwa Fragen der Produktivitätsentwicklung, der Verteilungsgerechtigkeit oder der feministischen Ökonomie. Persönlich ist mir aber auch die soziale und ökologische Transformation der Wirtschaft ein großes Anliegen.

AKtuell: Deine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Einkommens- und Vermögensverteilung. In Österreich ist die Vermögenskonzentration besonders hoch: Die reichsten 5 Prozent besitzen 55 Prozent des gesamten Vermögens.

Matthias Schnetzer: Bei der Einkommensverteilung bewegt sich Österreich im europäischen Mittelfeld, bei der Vermögenskonzentration hingegen sind wir unrühmliches „Schlusslicht“ – soll heißen: In kaum einem anderen europäischen Land sind die Vermögen so geballt in wenigen Händen wie bei uns. Das wird zunehmend zu einem gesellschaftlichen Problem, weil es den Zusammenhalt und die Demokratie gefährdet.

AKtuell: Auch die Steuern auf Arbeit sind in Österreich hoch, während wir bei der Besteuerung von Vermögen im OECD-Schnitt auf den hintersten Plätzen liegen.

Matthias Schnetzer: Unser Steuersystem basiert zu einem überwiegenden Teil auf Steuern auf Arbeit und Konsum. Vermögen tragen heute tatsächlich nur etwas mehr als ein Prozent zum Steuerkuchen bei. Das ist eine Schiefelage im System, die es zu korrigieren gilt. Selbst-

verständlich müssen wir darüber diskutieren, große Vermögen viel stärker zur Finanzierung der öffentlichen Leistungen heranzuziehen.

Aktuell: In den 1960er-Jahren kam der Anteil an vermögensbezogenen Steuern noch auf vier Prozent. Was ist seither passiert?

Matthias Schnetzer: Zwischen damals und heute liegt die neoliberale Wende der Wirtschaftspolitik, die zu einer Machtverschiebung geführt hat. Das Kapital bekam mehr Freiheiten, der Staat wurde zurückgedrängt. Wir haben eine massive Deregulierung erlebt – Vermögenssteuern wurden in so gut wie allen westlichen Industriestaaten abgeschafft, in vielen auch die Erbschaftssteuern.

„Der soziale und ökologische Umbau der Wirtschaft ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern eine Notwendigkeit.“

Matthias Schnetzer

Aktuell: Auch die Bundesregierung setzt in ihren Sparvorhaben vor allem bei Ausgabenkürzungen an.

Matthias Schnetzer: Es ist richtig, dass die derzeitige Budgetkonsolidierung zu zwei Dritteln ausgabenseitig passiert. Man muss der Regierung aber zugutehalten, dass das verbleibende Drittel einnahmenseitig geschieht und durchaus auf das obere Ende der Verteilung abzielt. Konkret sind Maßnahmen wie die Erhöhung der Bankenabgabe, die Erhöhung des Eingangsteuersatzes bei Privatstiftungen oder die Umwidmungsabgabe zu nennen. Warum keine klassischen vermögensbezogenen Steuern eingeführt werden, liegt daran, dass eine finanzkräftige Lobby noch immer dagegenhält. Allerdings vernimmt man auch in den Reihen der Regierungsparteien mittlerweile mehr Stimmen, die einer Besteuerung großer Erbschaften wohlwollend gegenüberstehen – und auch aus der Wirtschaftsforschung werden die Rufe in diese Richtung lauter.

Aktuell: Oft wird behauptet, dass vermögensbezogene Steuern vor allem den Mittelstand treffen würden. Mythos oder Wirklichkeit?

Matthias Schnetzer: Bei allen seriösen Vorschlägen, die derzeit zur Diskussion stehen, geht es immer um Vermögen, die über einer Million Euro liegen – selbst bei einer möglichen Erbschaftssteuer. Zusätzlich gibt es Modelle, die außerdem eine Befreiung des Eigenheims vorsehen. Vermögen von mehr als einer Million Euro besitzen in Österreich nur die reichsten drei bis vier Prozent – die Mittelschicht wäre davon also definitiv nicht betroffen.

Aktuell: In Österreich bestehen nach wie vor starke geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Der Gender-Pay-Gap liegt laut Eurostat 2023 hierzulande bei 18,3 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt von 12 Prozent. Welche Gegenmaßnahmen braucht es – und was können Betriebsratsmitglieder tun?

Matthias Schnetzer: Ein wichtiger Punkt ist die Lohntransparenz. Hier gibt es die sogenannte „Entgelttransparenzrichtlinie“ der EU, die allerdings nur für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten gilt. Wir als AK gehen einen Schritt weiter und fordern Lohntransparenz bereits in Betrieben ab 25 Mitarbeiter:innen. Wichtig für die Diskussion ist, dass man die Fakten auf dem Tisch hat und die Zahlen kennt. Betriebsratsmitglieder können diese Zahlen zum einen einfordern und ihre Belegschaft informieren, zum anderen können sie auf Basis der Daten auch in ihren Unternehmen entsprechende Maßnahmen für mehr Einkommensgerechtigkeit verlangen.

Aktuell: Betriebsratsmitglieder sind als Erstanlaufstelle der Beschäftigten auch mit Kummer und Sorgen zu Themen konfrontiert, die nicht unmittelbar in ihre Zuständigkeit fallen. Derzeit stöhnen viele Österreicher:innen unter der Teuerung, nicht zuletzt bei Lebensmitteln. Der Finanzminister hat diesbezüglich Preiseingriffe ins Spiel gebracht. Ein mögliches Gegenmittel?

Matthias Schnetzer: Preiseingriffe sind ein breiter Begriff, der ja nicht unbedingt bedeutet, dass der Staat hergeht und den Brotpreis festlegt. Stattdessen geht es um die Überzeugung, dass die Marktkräfte die Teuerung nicht allein in den Griff bekommen. Hier kommt die öffentliche Hand ins Spiel, die auf mehr Preistransparenz pochen kann – oder auf die Einführung einer Anti-Teuerungskommission, die sich ansieht, wo genau

Du interessierst dich für das Thema Verteilungsgerechtigkeit?

Alle Infos findest du auf der Website der AK:





ZUR PERSON

Matthias Schnetzer, geboren 1983 in Feldkirch, Vorarlberg, ist Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und seit 2013 in der Arbeiterkammer Wien tätig, deren Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik er seit Juni 2025 leitet. Der Vater einer Tochter folgt als Chefökonom der AK auf den heutigen Finanzminister Markus Marterbauer.

in der Wertschöpfungskette diese Preisaufschläge passieren und welche gezielten Gegenmaßnahmen man ergreifen könnte. Österreich hat mit Preiseingriffen Erfahrung, etwa im regulierten Mietsektor oder bei Medikamenten. Völliges Neuland wäre das also nicht.

Aktuell: Auch den „Österreich-Aufschlag“ empfinden viele als ungerecht: Das gleiche Produkt ist bei uns gut und gerne um ein Viertel teurer als in Deutschland.

Matthias Schnetzer: Ja, in der Tat benachteiligen Markenartikelhersteller gewisse Märkte in der EU mit höheren Preisen. Das widerspricht jeglicher Idee eines gemeinsamen europäischen Marktes, und der Wirtschaftsminister ist hier gefordert, auf der EU-Ebene Druck aufzubauen. Auch die hohe Marktkonzentration in Österreich spielt eine Rolle, da hier wenige Handelsketten die Preise bestimmen.

Aktuell: Eines der großen Themen der Gegenwart und Zukunft ist der bereits erwähnte soziale und ökologische Umbau der Wirtschaft, der nicht nur eine technische Herausforderung ist, sondern gleichfalls eine Frage der Gerechtigkeit. Worauf müssen Betriebsratsmitglieder achten?

Matthias Schnetzer: Im Grunde genommen ist das nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern eine Notwendigkeit. Es geht darum, Wirtschaft und Umwelt in Einklang zu bringen: Bei jeder wirtschaftspolitischen Überlegung gilt es, die Klimakrise mitzudenken und die arbeitenden Menschen einzubeziehen. Das heißt: Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass sie sozial ausgewogen sind. Betriebsratsmitglieder können den Transformationsprozess im Unternehmen einfordern und begleiten.

Aktuell: Hinter allen wirtschaftspolitischen Zahlen und Ziffern steht am Ende immer ein Mensch. Welchen Tipp hast du für Betriebsratsmitglieder, die sich für mehr Fairness einsetzen wollen?

Matthias Schnetzer: Ich würde sagen: Wo es einen Betriebsrat gibt, ist der wichtigste Schritt in Richtung mehr Fairness schon getan. Ganz abgesehen natürlich von den alltäglichen Kämpfen für mehr Gerechtigkeit im Arbeitsleben, bei denen die Betriebsratsmitglieder ohnehin einen hervorragenden Job machen.

Derzeit bringt sicherlich die Teilzeitdebatte einige Herausforderungen mit sich, weil sie mit dem Unterton geführt wird, dass die Beschäftigten ihre Leistung nicht mehr erbringen würden. Hier muss man richtigstellen: Zum einen sind die Gründe für Teilzeit vielseitig, aber vorrangig arbeiten die Leute in diesem Modell, weil sie Betreuungspflichten haben, in Ausbildung sind oder keine Vollzeitstelle finden, kurz: weil sie ganz einfach nicht anders können. Zum anderen ist die Arbeitswelt heute so intensiv geworden, dass es für viele Menschen nur schwer vorstellbar ist, bei vollem Arbeitspensum bis zur Pension durchzuhalten. Wir haben in Österreich die drittlängste Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung im EU-Vergleich. Die Beschäftigten leisten Großes. Das darf man nicht von zynischen Stimmen vom Tisch wischen lassen. □

„Wo es einen Betriebsrat gibt, ist der wichtigste Schritt in Richtung mehr Fairness schon getan.“

Matthias Schnetzer

Rechtsberatung durch KI? Nur mit Vorsicht empfohlen

- KI-Dienste liefern rasche Antworten, doch im Arbeitsrecht können sie fatale Folgen haben – besonders, wenn Vorschriften vermischt oder falsche Tipps gegeben werden.

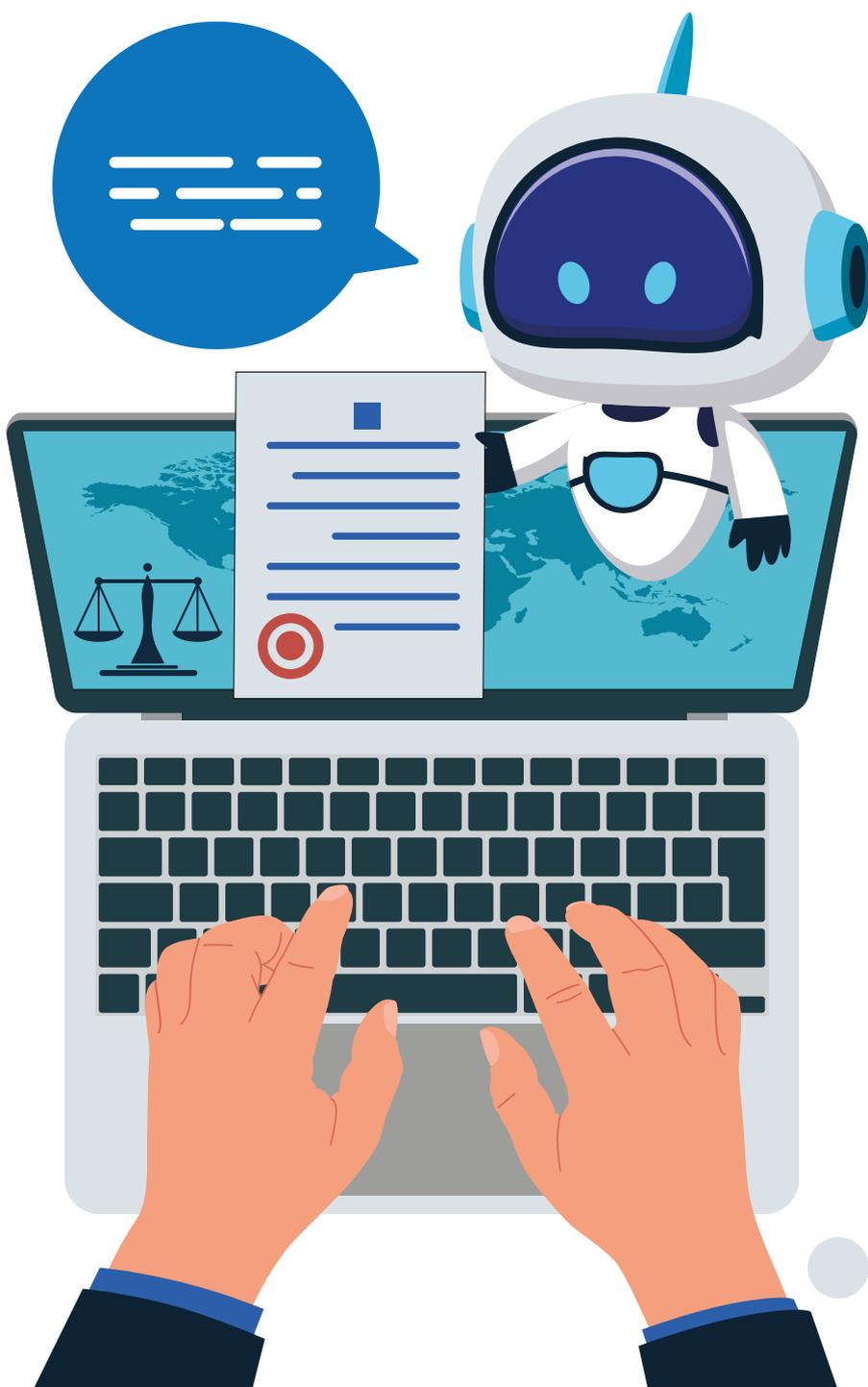
Von Anna Gugerell

Ein Arbeitnehmer wollte schnell aus seinem Job aussteigen. Die Künstliche Intelligenz (KI) empfahl ihm einen vorzeitigen Austritt, ohne Fristen. „Der Betroffene hat dann tatsächlich diesen Austritt, so wie er formuliert war, gesetzt“, erzählt Bianca Schrittwieser, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien. „Das geht rechtlich in der Form nicht, weil ein Austritt einen besonderen Grund braucht, andernfalls fällt man um Ansprüche um.“ Der Fall zeigt: Sich auf KI-Angaben zu verlassen, ist riskant.

Überblick ja, Handlungen nein

Immer mehr Beschäftigte kommen laut Schrittwieser mit „Vorwissen durch KI“ in die Beratung, was an sich positiv einzuordnen ist und für eine erste Orientierung sorgen kann. Problematisch werde es aber, wenn Menschen unreflektiert Handlungen nur aufgrund einer KI-Auskunft setzen.

Die Expertin plädiert dafür, KI-Programme wie ChatGPT, Gemini oder Grok als Recherchehilfe zu sehen: „Um sich einen Überblick zu verschaffen und für die erste Einschätzung kann man die KI gut nutzen.“ Bei Entscheidungen mit direkten Folgen für das Arbeitsverhältnis sei es aber jedenfalls „gescheiter, sich an Arbeiterkammer und Gewerkschaft zu wenden und dort den Handlungsempfehlungen der Expert:innen zu folgen“.



Ein zentrales Risiko: Viele Antworten der KI beruhen auf deutschem Recht. „Das kann man keinesfalls eins zu eins auf das österreichische Recht umlegen“, warnt Schrittwieser. Es gibt große Unterschiede in den beiden Ländern: Das deutsche Recht ist formeller, der Kündigungsschutz stärker und der Urlaubsanspruch variiert – um nur einige Beispiele zu nennen.

Im Zweifel zum Hörer greifen

Laut der Expertin häufen sich vor allem Fälle, bei denen falsche Antworten rund um das Thema Kündigung aufkamen, also gerade in einem Bereich, wo für Arbeitnehmer:innen besonders viel auf dem Spiel steht. Hier gilt: Lieber zum Hörer greifen. „Wir bieten bei der Arbeiterkammer einen leichten, niederschweligen Zugang – anrufen, und wir checken und prüfen vorab“, empfiehlt Schrittwieser.

Besser gut geschult

Gerade Betriebsrät:innen stehen doppelt im Spannungsfeld. Zum einen begegnen sie Kolleg:innen, die mit vermeintlichem KI-Wissen kommen. „Ich finde es wichtig, dass die Mit-



„Um sich einen Überblick zu verschaffen, kann man die KI gut nutzen. Bei Entscheidungen mit direkten Folgen für das Arbeitsverhältnis ist es aber gescheiter, sich an Arbeiterkammer und Gewerkschaft zu wenden.“

Bianca Schrittwieser, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien

glieder des Betriebsrates gut geschult sind. Das heißt, es braucht eine ausreichende Weiterbildung und die nötige Qualifizierung: Wie verwendet man diese Tools, was können sie, wo liegen die Einsatzgebiete und deren Grenzen?“, betont Schrittwieser. Nur so könnten Falschankünfte rechtzeitig erkannt und die Belegschaft kompetent unterstützt werden.

Zum anderen sollten dem Betriebsrat umfassende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zugesprochen werden, wenn KI-Systeme im Betrieb eingeführt, verwendet oder abgeändert werden. Schrittwieser fordert hier Vetorechte sowie die Klarstellung eines Rechtsanspruchs, selbst gewählte Expert:innen und Sachverständige (auf Kosten der Arbeitgeber) heranzuziehen.

Chancen nutzen, Risiken kennen

Schrittwieser verteuft die KI nicht. Im Gegenteil: Richtig eingesetzt könne sie helfen, Arbeitsabläufe zu beschleunigen und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Dabei ist wichtig: „Man muss halt wissen, wie“, so die Expertin. Sensibilisierung und Kompetenzaufbau sind daher die zentralen Stichworte, sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Betriebsrät:innen.

KI soll menschliche Arbeit ergänzen und erleichtern, nicht ersetzen. Transparenz, Datenschutz und Aufklärung müssen dafür die Grundlage sein. Entscheidungen mit realen Folgen gehören daher immer in Expert:innenhand. □



GUT ZU WISSEN

Künstliche Intelligenz kann auch bei arbeitsrechtlichen Fragen unterstützen. Wenn es um die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses und die damit verbundenen Fristen, Ansprüche und Rechte geht, sollte man aber doppelt und dreifach überprüfen, ob die Angaben valide sind. Auch die Überprüfung der Quellen, von denen die KI ihre Informationen bezieht, kann aufschlussreich sein.

Unsere Expert:innen der AK Rechtsberatung stehen für persönliche oder virtuelle Beratungen zur Verfügung. Mach deine Kolleg:innen im Betrieb darauf aufmerksam!

Telefonische Auskunft

Montag – Freitag
8:00 Uhr bis 15:45 Uhr
Tel.: +43 1 501 65 120

„Jeder Übergriff ist einer zu viel“

- Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden oft als „Berufsrisiko“ verharmlost. Doch ein neues Übereinkommen könnte Österreichs Rechtslage und den Schutz verbessern.

Von Delna Antia-Tatić

Gewalt nimmt zu, auch am Arbeitsplatz.“ Die Aggressionsbereitschaft ist in Österreich gestiegen, weiß Adriana Mandl, Expertin aus der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien. Ob im Zug, im Krankenhaus oder im Supermarkt – Übergriffe gehören in diesen Arbeitsumfeldern beinahe zum Alltag. So hat etwa fast jede zweite Handelsangestellte

Gewalterfahrungen gemacht. Meistens sind hier Frauen betroffen – sie werden angeschrien, beleidigt, bedroht oder belästigt. Die Ergebnisse einer Umfrage der GPA, die heuer veröffentlicht wurde, sind erschreckend.

„Gewalt und Belästigung sind sehr facettenreich“, sagt Mandl. Sie reichen von körperlicher Gewalt über

psychische Gewalt und Mobbing bis hin zu sexueller Gewalt und Belästigung. Eine genaue Abgrenzung ist oft schwierig. „Auch Poster von Pin-ups am Arbeitsplatz fallen unter Belästigung.“ Zudem kann Gewalt von Kund:innen ausgehen, genauso wie von den Kolleg:innen oder vom Vorgesetzten. Das macht die Lage komplex. Für die Betroffenen heißt das meist: Erfahrungen mit Gewalt oder Belästigung werden als individuelles Problem degradiert – oder als „Berufsrisiko“ verharmlost.

Beispiele von Gewalt und Belästigung

WAS ZÄHLT DAZU?

Körperliche Gewalt:

- Angriffe wie Schubsen, Ohrfeigen, Schlagen oder das Werfen von Gegenständen

Psychische Gewalt und Belästigung:

- Mobbing wie Anschreien, Drohen, Ausgrenzen, jede Form von verbalem Missbrauch
- Verspotten, Sticheleien oder übermäßige Fehlerzuschreibung, auch aufgrund von Stereotypen
- Absichtliches Zurückhalten von Informationen, um bestimmten Personen zu schaden

Sexuelle Gewalt und Belästigung:

- Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung, Stalking, Exhibitionismus
- Unerwünschter Körperkontakt und obszöne Kommunikation
- Beleidigungen oder Witze über Geschlechtsidentität
- Bitten um sexuellen Gefallen im Austausch für Beförderung
- Versenden von sexuell eindeutigen Nachrichten
- Pornografische Poster etc.

Neues Übereinkommen

Doch seit dem 11. September dieses Jahres sorgt das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt für Hoffnung. „Das Besondere daran ist, dass erstmals eine international geltende Definition zu diesen Themen vorliegt. Gewalt und Belästigung umfassen alle Arten von inakzeptablen Verhaltensweisen – egal, ob einmalig oder wiederholt.“ 187 Mitgliedstaaten haben das Abkommen beschlossen, Österreich hat es bereits ratifiziert. Das Recht auf einen gewalt- und belästigungsfreien Arbeitsplatz wird damit deutlich gestärkt. Nun muss es in nationales Recht umgesetzt werden. Doch was heißt das konkret? „Der Gesetzgeber hat zu prüfen, wo es Anpassungsbedarf gibt,“ erklärt



die Juristin Mandl. „So hat Österreich zwar weltweit gesehen einen hohen Schutzstandard, doch vieles kommt in der Praxis bei den Betroffenen nicht an – und bietet zu wenig effektiven Schutz.“ Mit dem ILO-Übereinkommen müssen Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen.

So ist etwa neu, dass alle Beschäftigten in den Schutzbereich fallen, auch Praktikant:innen und freie Dienstnehmer:innen. Auch Arbeitswege gehören geschützt. „Man denke an eine Reinigungskraft, die am frühen Morgen, wenn es noch dunkel ist, ganz allein ihren Dienst verrichten muss, oder an eine Kellnerin, die am Abend allein arbeitet. Hier sind nun angemessene Maßnahmen gefordert, um vor Gewalt und Belästigung zu schützen.“

Eine Chance für Betriebsräte

Doch wie kann das in der Praxis aussehen? „Klar ist, das ist nicht nur Sache des Betriebs, auch der Gesetzgeber ist gefragt.“ Es braucht also Sensibilisierung und Schulungen für Führungskräfte in den Unternehmen, genauso wie Leitlinien durch die Interessenvertretungen der Arbeitgeberseite, mit Fokus auf besonders betroffene Berufe und Branchen.

Aktuell haben 55 Prozent aller Betriebe in Österreich kein Schutzkonzept, wie die aktuelle Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) zeigt. „Wenn ich in so einem Betrieb arbeite, weiß ich als Arbeitnehmer:in nicht, ob, wann und wie mir geholfen wird.“ Mandl empfiehlt daher Betriebsvereinbarungen oder verpflichtende interne Leitlinien zum Schutz und zur Prävention. „Eine erste Ansprechstelle einzurichten und Schulungen durchzuführen, sind die ersten wichtigen Schritte – als Teil eines Präventionskonzeptes.“

Für Betriebsratsmitglieder birgt das ILO-Übereinkommen eine Chance, weil Betriebsvereinbarungen grundsätzlich gestärkt werden. „Wichtig wäre, dass der Betriebsrat frühzeitig und aktiv alle infrage kommenden Maßnahmen für die Beschäftigten auch durchsetzen kann. Hier ergeben sich in der Praxis aber oft Abgrenzungsprobleme und Defizite“, so die Expertin.

Fehlt ein solches Konzept, fordern Arbeiterkammer und ÖGB, dass

Arbeitgeber im Fall einer Belästigung Schadensersatz von mindestens 5.000 Euro an Betroffene leisten müssen. Zur Abschreckung – denn oft scheuen die Betroffenen den Gerichtsprozess. „Einerseits wollen sie sich einem jahrelangen Verfahren nicht psychisch aussetzen, andererseits hat der zugesprochene Schadensersatz nur Symbolwirkung“, so Mandl.

Ein Gewaltschutzkonzept verbessert das Arbeitsumfeld unter den Kolleg:innen und stärkt die Bindung zwischen Beschäftigten und Unternehmen. Mandl: „Letztlich profitieren alle, denn jeder Übergriff ist einer zu viel.“ □



„Grundsätzlich hat Österreich einen hohen Schutzstandard, doch vieles kommt in der Praxis bei den Betroffenen nicht an.“

Adriana Mandl, Juristin in der Abteilung Sozialpolitik, AK Wien

Damit die Rechnung stimmt

- Der Betriebsratsfonds spielt eine wichtige Rolle bei der Unterstützung und Vertretung der Arbeitnehmer:innen. Worauf müssen Betriebsräte achten?

Von Christine Newald



Foto: Zerbor – stock.adobe.com

Sinn und Zweck des Betriebsratsfonds ist es, die Geschäftsführungskosten des Betriebsrates zu decken. Mit ausreichend finanziellen Mitteln können Betriebsräte ihre Aufgabe gut wahrnehmen und der Unternehmensleitung auf Augenhöhe begegnen. Außerdem können Unterstützungsangebote für Mitarbeiter:innen eingerichtet werden. Basis der Finanzierung ist die Betriebsratsumlage.

Regeln für gute Betriebsratsarbeit

Das Herzstück eines erfolgreichen Betriebsratsfonds ist eine kluge, transparente und nachvollziehbare Verwaltung. Oberste Priorität: Die Geschäftsführungskosten müssen jederzeit gedeckt sein. Unterstützungsleistungen sollten

so geplant werden, dass sie über Jahre hinweg Bestand haben – das schafft Vertrauen bei den Beschäftigten. Alle Ausgaben müssen vom Betriebsrat beschlossen und sauber protokolliert werden. Es ist wichtig, dass Kontrollmechanismen wie das Vier-Augen-Prinzip greifen – und die Kassaverwaltung sollte strikt von der Vorsitzführung getrennt bleiben.

Betriebsrät:innen tragen die Verantwortung dafür, dass alle Ausgaben im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben stehen. Die Einhaltung wird regelmäßig geprüft: intern durch Rechnungsprüfer:innen und extern durch die jährliche Revision der Arbeiterkammer. Betriebliche Umstrukturierungen können den Betriebsratsfonds stark beeinflussen. Deshalb ist es entscheidend, dass Betriebsrät:innen über alle Entwicklungen im Unternehmen informiert bleiben und Ausgaben sowie Maßnahmen mit Weitblick absichern. Bei einem Funktionswechsel gilt: Eine schriftliche Übergabe ist Pflicht.

Kommunikation ist der Schlüssel

Durch regelmäßigen Austausch und Dialog mit der Belegschaft kennen Betriebsräte idealerweise die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen – so kann der Fonds gezielt und wirksam eingesetzt werden. Der Betriebsratsfonds kann neben Wohlfahrtsmaßnahmen übrigens auch für Feste, soziale Events oder Informationsveranstaltungen genutzt werden, um den Austausch zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer:innen zu fördern und zu stärken.

Mehr Infos und hilfreiche Downloads zum Thema findest du online:



DREI FRAGEN ZUR VERWALTUNG DES BETRIEBSRATSFONDS

Wozu ist der Betriebsratsfonds gedacht?

Die Hauptaufgabe des Betriebsratsfonds ist die Finanzierung der Geschäftsführungskosten des Betriebsrates. Dies können Fahrtkosten, Übernachtungs- und Bewirtungskosten sein. Aufwendungen für die Weiterbildung von Betriebsrät:innen können aus dem Betriebsratsfonds finanziert werden, und Betriebsrät:innen können sich zusätzlich rechtliche Expertise von externen Quellen ankaufen. Denn nur gut informierte Betriebsrät:innen garantieren eine effektive Interessenvertretung. Sollten die Geschäftsführungskosten gedeckt sein und ein Überschuss bestehen, können auch Wohlfahrtsmaßnahmen finanziert werden. Der Fonds speist sich meist aus einer Betriebsratsumlage, die die Mitarbeiter:innen einzahlen, sowie Einnahmen aus Veranstaltungen oder Zinsen von Bankguthaben. In seltenen Fällen kann der Fonds auch von der Geschäftsführung unterstützt werden. Der Betriebsratsfonds ist zweckgebunden und darf nur für vorgesehene Zwecke verwendet werden.

Was sind klassische Stolperfallen?

Viele Betriebsrät:innen machen die Betriebsratsarbeit neben ihrer eigentlichen Arbeit. Sie sind Expert:innen in ihrem Arbeitsgebiet und müssen sich oft erst Wissen in der Verwaltung des Betriebsratsfonds aneignen. Dabei ist es wichtig, die eigenen Kompetenzen ehrlich einzuschätzen, rechtzeitig Schulungen zu besuchen oder Expertise von außen einzuholen. Fehler sollten nicht vertuscht werden. Überprüfungen des Betriebsratsfonds durch die Arbeiterkammer bieten zusätzliche Sicherheit und Transparenz, sie helfen, Fehler frühzeitig zu erkennen und stärken das Vertrauen der Belegschaft.

Wie kann ich für Änderungen vorsorgen?

Zusammenhalt im Team durch regelmäßige Klausuren, Weiterbildung sowie ein kontinuierlicher Dialog mit den Kolleg:innen helfen, sich auf neue Herausforderungen einzustellen. Betriebsrät:innen sollten sich frühzeitig über geplante Umstrukturierungen und organisatorische Veränderungen im Unternehmen informieren. Ein regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsführung, den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer wird empfohlen. Es ist ratsam, ein Netzwerk aus externen Berater:innen und Expert:innen aufzubauen, auf das man bei spezifischem Wissen zurückgreifen kann. Durch gute Planung und proaktive Maßnahmen kann der Betriebsratsfonds effektiv genutzt werden, um die Herausforderungen von betrieblichen Veränderungen bestmöglich zu meistern.



zur Person

Norbert Bacher-Lagler ist Leiter der Abteilung Betriebsratsfondsrevision der AK Wien.

Tod und Trauer im Betrieb: Gegen die Hilflosigkeit

- Auf den Schock folgt die Lähmung: Todesfälle am Arbeitsplatz sind für Unternehmen, Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder eine große Herausforderung. Doch es gibt Abhilfe – und Unterstützung.

Verdrängt, vergessen, ignoriert: Der Tod ist eines der letzten großen Tabuthemen unserer Gesellschaft. Dabei ist er allgegenwärtig – und auch in den Betrieben kein seltener Gast. In Österreich sterben jährlich knapp 90.000 Personen, bis zu 12.000 davon im erwerbsfähigen Alter. Sie hinterlassen eine Leerstelle in ihrem Familienverbund, im Freundeskreis und am Arbeitsplatz.

Vom Ratgeber ...

Eine betriebliche Kultur für Trauerbewältigung ist nach wie vor die Ausnahme und nicht die Regel. Dabei empfiehlt sich die Vorsorge für den Ernstfall nicht nur in Hinsicht auf klare Richtlinien zu Abläufen und Maßnahmen. Auch eine Sensibilisierung für das Thema – Stichwort Fingerspitzengefühl – tut not, um etwa unangemessenen Reaktionen vorzubeugen. So ist eine feinfühlig aufbereitete Teamarbeit einer raschen Rückkehr in den Alltag nach *Business-as-usual*-Manier aus nachvollziehbaren Gründen vorzuziehen.

Der Ratgeber „Wenn Trauer keine Privatsache ist“ bietet einen guten Überblick, was bei Todesfällen am Arbeitsplatz zu beachten ist, und informiert über kurz-, mittel- und langfristige Bewältigungsmaßnahmen: von der raschen Verständigung der unmittelbaren Kolleg:innen über das Zurverfügungstellen externer Begleitangebote, vom Kontakt zu den Hinterbliebenen über das Aufsetzen eines Kondolenzbuches bis hin zur Vor- und Nachbereitung von Verabschiedung oder Begräbnis.



Foto: BAYC – stock.adobe.com, mit KI erstellt

... zur Betriebsvereinbarung

Für Belegschaftsvertreter:innen besonders interessant: Die Gewerkschaft vda hat eine Musterbetriebsvereinbarung zum Thema Tod und Trauer am Arbeitsplatz ausgearbeitet, die zentrale Aspekte für den Ernstfall regelt. Festgelegt werden etwa die Ernennung und der Aufgabenbereich einer Trauervertrauensperson, trauerbedingte Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes oder betriebliche Abläufe nach dem Bekanntwerden eines Todesfalles – aber auch die Möglichkeit psychosozialer Unterstützung im Rahmen eines sogenannten „Entlastungsgesprächs“ sowie Details in wichtigen Fragen zur Abfertigung.

Du bist interessiert? Die Musterbetriebsvereinbarung steht hier zum Download bereit:

➔ tinyurl.com/MBVB-Trauer

Den Ratgeber
„Wenn Trauer keine
Privatsache ist“ findest du online:



Geld für unsere Zukunft

Österreich steht in den kommenden Jahren vor zahlreichen finanziellen Herausforderungen. Das Geld zur Lösung wäre vorhanden – aber es wird nicht angegriffen.

Seit dem Amtsantritt der neuen Bundesregierung vor einem guten halben Jahr begleitet uns ständig ein Thema: Die Staatskassen sind leer, wir müssen den Gürtel enger schnallen. Das klingt für viele Menschen in Österreich wie ein schlechter Scherz – denn ihr Gürtel schnürt ihnen bereits jetzt die Luft ab. Gleichzeitig ist Österreich eines der reichsten Länder Europas, das Vermögen ist nur extrem ungleich verteilt. Hierzulande besitzt das wohlhabendste Prozent der Haushalte knapp 40 Prozent des Gesamtvermögens. Drastischer ausgedrückt: Die reichsten 320 Menschen besitzen genauso viel wie die ärmsten 7,2 Millionen Menschen im Land!

Es erscheint vernünftig, wenn jene Menschen, die viel Geld haben (speziell die Milliardär:innen im Land), auch einen fairen Beitrag zum Staatshaushalt leisten. Am effektivsten gelingt das mit Vermögens- und Erbschaftssteuern. Und nein, dabei geht es nicht um das normale Einfamilienhaus oder das Sparbuch der Großmutter. Aufgrund der hohen Freibeträge – bei den meisten Berechnungsmodellen ab einer Million Euro –

treffen die Steuern nur die Reichen und Superreichen. Damit könnten, vorsichtig geschätzt, fünf Milliarden Euro pro Jahr durch Vermögens- und mehr als eine Milliarde Euro durch Erbschaftssteuern für den Staatshaushalt eingenommen werden. Diese Art von Steuer ist in Europa nichts Außergewöhnliches. Für Länder wie die Schweiz und Spanien ist das eine Selbstverständlichkeit.



von Oliver Piller

Wieder einmal scheint das Interesse einiger weniger über die Interessen der Vielen zu siegen. Bei den Debatten rund um einen Ausgleich des Budgets ist von Erbschafts- und Vermögenssteuer keine Spur. Das ist bitter, denn damit befindet sich unser Land auf einem harten Sparkurs, der vor allem Arbeiter:innen, Angestellte und Pensionist:innen trifft.

Dennoch bin ich davon überzeugt: Um einen sozialen Ausgleich bei der aktuell angespannten Budgetlage zu erzielen, braucht es nicht nur Sparmaßnahmen, sondern auch neue Einnahmen. Erbschafts- und Vermögenssteuern wären hierbei das Gebot der Stunde.





KI IM JOB

■ Künstliche Intelligenz in der Arbeit: Unterstützung, Konkurrenz, Kontrollinstanz?

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt grundlegend – sie erleichtert und belastet zugleich, schafft Freiheit und Kontrolle und bringt sowohl neue Chancen als auch Risiken mit sich. Während die Macht der Tech-Konzerne wächst, sind politische und betriebliche Regelungen hart umkämpft. Der Sammelband „KI verstehen und gestalten“ zeigt, wie Gewerkschaften und Belegschaftsvertreter:innen sich in diesen neuen Spannungsfeldern zurechtfinden können, welche Handlungsmöglichkeiten sich eröffnen und welche Fragestellungen an die Zukunft der Arbeitswelt besonders drängen. Verdeutlicht wird, dass die Balance zwischen Regeln, Mitwirkung und eigenständiger Gestaltung den Kern für eine zukunftsfähige Arbeitswelt bildet. So wird klar: Das Berufsleben mit KI ist kein Schicksal, sondern eine Gestaltungschance.

Sebastian Klocker, Adele Siegl: KI verstehen und gestalten. ÖGB Verlag, Wien 2025, 200 S., 24,90 Euro. ISBN: 978-3-99046714-5

Wir verlosen drei Exemplare. Schick uns ein E-Mail an aktuell@akwien.at mit dem Betreff „**Künstliche Intelligenz**“ sowie Namen und Postadresse. Die Gewinner:innen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss: 2. Dezember 2025

3 Fragen an ...

Co-Autor Sebastian Klocker ist Digitalisierungsexperte des ÖGB.

- 1 Was sind die größten Herausforderungen, die KI für Beschäftigte und Betriebe mit sich bringt?**
KI verändert Arbeit radikal – von der Entlastung bei körperlichen Tätigkeiten bis hin zur digitalen Überwachung. Sie schafft neue Arbeitsplätze, übernimmt Tätigkeiten und verstärkt den Arbeitsdruck. Betriebe müssen den Spagat zwischen Effizienzgewinn, Datenschutz und fairer Mitbestimmung schaffen.
- 2 Warum sollten gerade Betriebsrät:innen das Buch kennen?** Betriebsrät:innen benötigen Wissen, um KI-Projekte kritisch begleiten zu können. Das Buch bietet ihnen Einblicke in Regulierung, Risiken und Chancen. So können sie Beschäftigte schützen, Mitbestimmung sichern und Handlungsspielräume im Betrieb aktiv nutzen.
- 3 Ein konkreter Tipp für den Umgang mit KI am Arbeitsplatz?** Frühzeitig mitreden! Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte sollten sich aktiv in die Einführung von KI-Systemen einbringen, Schulungen einfordern und klare Regeln zu Datenschutz, Transparenz und Fairness vereinbaren. So wird KI zum Werkzeug statt zur Bedrohung.

Cartoon

■ Philip Taucher



Dranbleiben



■ Veranstaltungstipp

Betriebsratsarbeit im Wandel der Zeit

Die Geschichte der Betriebsräte ist sowohl in Österreich als auch in Deutschland eng mit den politischen und wirtschaftlichen Umbrüchen des 20. Jahrhunderts verbunden. Ein spannender Vortrag zeichnet diese Entwicklungen nach: von den Anfängen in der Weimarer Republik über den Nationalsozialismus bis hin zur Wiederaufnahme der

Betriebsrätegesetzgebung in der Bundesrepublik Deutschland. Besonderes Augenmerk liegt auf den langwierigen Auseinandersetzungen um Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte. Gewerkschaften konnten bedeutende Erfolge erzielen, doch spätestens mit dem neoliberalen Kurswechsel ab den späten 1970er-Jahren geriet die betriebliche Mitbestimmung wieder unter Druck.

Der Vortrag von Stefan Berger (Professor für Sozialgeschichte an der Ruhr-Universität Bochum) schließt mit einem Blick auf die aktuellen Herausforderungen, vor denen Betriebsrät:innen in Deutschland heute stehen – Themen, die auch für die betriebliche Interessenvertretung in Österreich von großem Interesse sind. Melde dich gleich an!

Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute

Eine Veranstaltung des Instituts für Historische Sozialforschung (IHSF)

11. Dezember 2025, 18:30 Uhr
Bibliothek der Arbeiterkammer Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

Mehr Infos und Anmeldung:



Historie

Her mit der Altersversicherung!

Im Herbst 1955 wurde das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz beschlossen – es sollte den Menschen nach einem langen Arbeitsleben soziale Absicherung bringen. ■ Von Sabine Lichtenberger

Am 9. Februar 1903 kam es in der Volkshalle des Wiener Rathauses zu einer Massenversammlung. Rund 15.000 Menschen hatten sich zusammengefunden, um für die Alters- und Invaliditätsversicherung einzutreten. Victor Adler zeigte sich in seiner Rede beschämt, „daß man um einen solchen Bettel (...) überhaupt erst noch kämpfen muß“, wie die „Arbeiter Zeitung“

berichtete. Die Forderung nach Alters- und Invaliditätssicherung zählte zu den ureigensten Anliegen der Arbeiter:innen- und Gewerkschaftsbewegung – waren doch viele im Alter auf Angehörige angewiesen oder gezwungen, in Heimarbeit oder durch Betteln ein Zubrot zu verdienen.

Es sollte Jahrzehnte dauern, bis die Alters- und Invaliditätssicherung durchgesetzt



ÖGB-Plakat, 1955.

werden konnte. Den Beginn machten die Angestellten 1906. Mit der NS-Machtübernahme in Österreich 1938 trat die deutsche Rentenversicherung in Kraft, zugleich aber forderte der Krieg unzählige Menschenleben. Nach dem Ende des 2. Weltkrieges wurde das

Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz eingeführt, am 9. September 1955 endlich das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) mit seiner Neuregelung der Alterspension. Ein Meilenstein, der zum festen Bestandteil des sozialen Friedens wurde.



Für ein faieres Steuer- system.

Arbeiterkammer Gerechtigkeit muss sein.

Die arbeitenden Menschen in Österreich tragen den Sozialstaat auf ihren Schultern und sichern so ein gutes Leben für uns alle. Doch Superreiche und Konzerne entziehen sich ihrer Verantwortung. Das ist nicht gerecht. Die Arbeiterkammer kämpft dafür, dass alle ihren fairen Beitrag leisten – jeden Tag.

